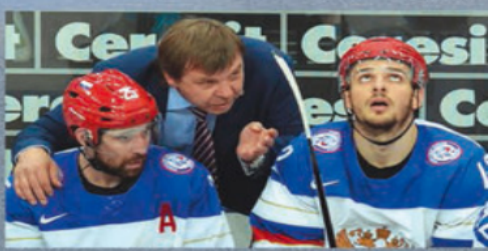
А. М. Якимов

Основы тренерского мастерства



SHOUT
SHARE
IT

Annotation

2-е издание книги, вышедшей в 2003 году. Тогда это стало первым методическим изданием, в котором излагались основные аспекты тренерского мастерства с анализом многих актуальных проблем: как завоевать тренерский авторитет; спортсмен – цель или средство; профессиональные и воспитательные аспекты работы тренера. Приводимые в книге рекомендации универсальны для всех видов спорта и ориентированы как на начинающих, так и на опытных тренеров.

- Анатолий Якимов
  -
  - Предисловие
  - Тренер: составляющие профессии
  - Профессиональные знания тренера
  - Воспитательная роль тренера
  - О творчестве тренера
  - О культуре наставника
  - Артистизм в тренерской профессиии
  - О чувстве собственного достоинства тренера
  - Самонаблюдение, самоанализ и самоуважение
  - Профессия «тренер» высшая нервная деятельность
  - Общение – сложный процесс в тренерской профессии
  - Интеллектуальная форма тренера
  - Пунктуальность наставника
  - Беседа – дело серьезное
  - Юмор в тренерской работе
  - Черная полоса невезений
  - Взаимоотношения тренера с начальством
  - Поведение наставника во время испытательного срока
  - Знаменитый спортсмен и тренерская деятельность
  - Как заставить спортсменов по-настоящему тренироваться
  - Тренер и спортсмен
  - Ложные тренерские авторитеты
  - Настоящий тренерский авторитет
  - Тренерское мастерство
  - Стиль работы тренера
  - Научная организация труда (НОТ) тренера
  - Научно-методическая работа тренера
  - Тренерские ситуации
  - Тесты – опросники

- О спецкурсе «Основы тренерского мастерства»
- Программа спецкурса «Основы тренерского мастерства»
- Об авторе

Анатолий Якимов
Основы тренерского мастерства

Наставникам, которые не используют допинг в тренировочном процессе спортсменов и не хотят, чтобы профессия тренера стала аморальной.

Учебное пособие
для высших учебных заведений
физической культуры
2-е издание

Предисловие

Пособие адресовано студентам высших и учащимся средних физкультурных учебных заведений, наставникам, особенно начинающим, а также квалифицированным спортсменам, закончившим свою карьеру в спорте и решившим посвятить себя тренерской работе. Пособие имеет две целевые установки. 1. Информационную – формирование системы знаний о профессиональной и воспитательной деятельности тренера, о тренерском авторитете, о взаимоотношении тренера со спортсменами, с начальством и коллегами, о его поведении в различных ситуациях трудовой деятельности. 2. Познавательную – ориентирующую на постоянное самосовершенствование и самообразование.

У наставника может не быть тренерского таланта, но понятие о тренерском мастерстве он обязан иметь. Чего стоит тренерский талант, если нет умения и мастерства?

Как ни странно, но мастерству (в полном понимании этого слова) тренеров не обучают в специальных физкультурных учебных заведениях.

Педагогические же и театральные вузы обучают студентов мастерству учителя и актера. И как показывает практика, в этих профессиях педагоги и актеры становятся мастерами своего дела не на склоне лет, а в самом расцвете сил (увы, наши тренеры обычно становятся мастерами своего дела в преклонном предпенсионном возрасте).

Огонь разжигается огнем, личность формируется личностью. Эту истину иной тренер, к сожалению, осознает слишком поздно, и не всегда достаточно строго оценивает свои личностные качества как инструмент своей деятельности. Часто начинающий тренер успех своего более опытного коллеги воспринимает как удачливость, не замечая при этом, что за этой удачливостью стоит труд души, постоянный поиск, напряжение духовных и физических сил. Чем яснее осознает тренер свое высокое назначение, тем ближе принимает требования к своей личности, тем активнее работает над собой. И это залог профессионального успеха.

Эта книга (как и любая другая) не содержит и не может содержать всех сведений, необходимых для работы тренера – нельзя объять необъятное. Однако автор надеется, что она поможет заложить прочный фундамент знаний и умений, на котором и спортсмены, мечтающие стать тренерами, и начинающие наставники смогут строить свое тренерское

мастерство самостоятельно.

Тренерское мастерство как всякое творчество, – увлекательное дело, и хочется, чтобы читатели это почувствовали. Удалось это автору или нет – судить уважаемым читателям. Автор будет признателен за любые критические замечания и пожелания, которые вы сочтете возможным высказать автору. Их можно прислать на адрес электронной почты: Yakimov_book@mail.ru.

Заранее благодарен
Анатолий Якимов

Тренер: составляющие профессии

«Тренер – это не только профессия и не просто должность. Это призвание души, желание и способность отдать всего себя ученикам и быть рядом с ними всегда».

Заслуженный тренер СССР, профессор В. В. Громыко

Молодой тренер впервые переступает порог детском спортивной школы или спортивного клуба. Сколько сложностей ждет его впереди! У него нет опыта, и ему не с чем сравнивать каждую тренерскую ситуацию. Он учится быть уравновешенным: строгим и уступчивым, требовательным и добрым, невозмутимым и жизнерадостным. Если эти качества ему помогли выработать его тренеры и преподаватели, то ему просто нужно быть самим собой. Но так бывает, увы, не часто. А спортсмены ждут со своими критериями и суждениями. И часто начинающий специалист вольно или невольно встает на линию наименьшего сопротивления, все чаще и чаще начинает уступать ситуации. Как следствие – негативная реакция спортсменов.

При самокритичном отношении к себе тренер рано или поздно найдет правильное решение. А если самооценки начинающего тренера явно завышены. Тогда-то он и начинает искать первопричину всех бед в неполноценности своих воспитанников.

По-разному приходят в спортивные школы или клубы тренеры, и по-разному складываются их судьбы. Это неизбежно, так как диплом физкультурного вуза – это только документ на право приобщения к большому и необыкновенно сложному труду.

Сложность тренерского труда в умении найти путь к каждому спортсмену, создать условия для развития способностей заложенных в каждом. Тренер должен помочь спортсмену осознать себя личностью, ощутить потребность познать себя, свое место в жизни. Пережить чувство человеческого достоинства, ответственности за свои поступки перед собой, товарищами по команде, перед тренером.

От веры наставника в возможности каждого ученика, от его настойчивости, терпения, умения вовремя прийти на помощь зависят успехи и его воспитанников, и его труда.

На пороге своей тренерской деятельности каждый должен ответить себе на главный вопрос: какие цели он будет преследовать, работая со спортсменами? Ведь не секрет, что далеко не все воспитанники станут знаменитыми спортсменами. Даже если тренер не будет допускать ошибок в тренировках. Спортивные успехи должны в первую очередь приносить пользу воспитанникам, а не прославлять тренера или спортивный клуб. Иными словами, самое большое заблуждение – видеть в тренере лишь узкого специалиста, готовящего своих учеников к спортивным рекордам. К сожалению, такое мнение (не только ошибочное, но и вредное) о работе тренера еще встречается.

Исходя из этого, формируются следующие цели в работе тренера.

1. Создавать условия для занятий спортом с увлечением, укреплять дружеские взаимоотношения между учениками группы, игроками команды.

2. Формировать хорошие, здоровые привычки у воспитанников во время занятий спортом.

3. Создавать возможности всем занимающимся участвовать в интересных соревнованиях по своему виду спорта.

4. Давать спортсменам такую подготовку, которая гарантировала бы им дальнейшее совершенствование в своем виде спорта.

Эти цели должны достигаться с помощью:

а) определенных видов тренировок с учетом физического развития спортсменов и в пределах способностей отдельного ученика;

б) тренировок, проводимых специалистом (профессиональные знания тренера, основанные на образовании обязательны);

в) рациональной практики соревнований;

г) наблюдения за спортивным ростом воспитанников от начала их занятий.

Отметим, что в перечне целей не упоминается подготовка чемпионов или различного рода рекордсменов. Она не должна быть основной в работе тренера. Лишь очень малая доля воспитанников имеет шанс вырасти в высококвалифицированных спортсменов. А может, таких и не будет. Однако, каждый спортсмен должен стремиться показать наилучший для себя результат.

Ученики вначале судят о тренере по его словам, но потом – по поступкам и делам. Поэтому начинающему тренеру не следует стремиться к успеху, форсируя подготовку своих учеников. Такой подход поставит под сомнение его профессиональные знания.

Кроме того, нередко тренер допускает ошибку, концентрируя внимание на сильнейших в группе. Это быстро становится очевидным для всех воспитанников и ведет к тому, что будут страдать все ученики. Сильнейшие будут чувствовать угнетающую тяжесть возлагаемых на их плечи надежд, а остальные – деморализующее влияние внутреннего недовольства. Тренер в равной мере должен уделять внимание всем ученикам группы, независимо от того, проявили они спортивные способности или еще нет.

Кстати, это неоднократно отмечали сами спортсмены. Например, одна из учениц известного тренера по гимнастике В. Расторопского сказала: «Владислав Степанович приехал в Грозный, когда мне было 12 лет и я тренировалась по второму разряду. Он взял себе две группы – мальчиков и девочек. Порой мы даже тренировались вместе. И вот что примечательно: обе группы в полном со-. ставе дошли до освоения мастерской программы. Наш тренер, не в пример своим коллегам, не отчислял за «неперспективность». Он считал, что гимнасту главное не просто накачать мышцы, а развить трудолюбие и ум, а поэтому возился с каждым до конца».

Подобно тому как хорошая хозяйка способна превратить унылую квартиру в приятное место, куда с удовольствием возвращается семья после трудового дня, так и тренер может создать коллектив спортсменов, в котором они с радостью и интересом будут проводить по нескольку часов в день, Интерес тренера к каждому спортсмену группы не ограничивается знанием объема выполняемых упражнений, тренер знает и о соблюдении режима дня, и об отношении к занятиям в школе к общественно-полезному труду.

Ни для кого не секрет, что иногда спортсмены используются тренерами в качестве средства для достижения собственных целей. Эгоистичные стремления рано или поздно будут поняты учениками, и это снизит их интерес к занятиям, а следовательно, и достижению результатов. Обычно юным да и взрослым спортсменам трудно войти в контакт с тренером, который ведет себя властно. Только спортсмены с низким интеллектом или совсем маленькие Подчиняются тренеру-диктатору.

Спорт способен творить чудеса, и пути многих спортсменов можно назвать непредсказуемыми. Об этом тоже положено не забывать тренерам. Бывает, что юноши и девушки начинают свой путь в спорте, не думая о рекордах и олимпийских медалях Они больше заботятся об укреплении здоровья.

Негритянская легкоатлетка Вильма Рудольф (США), перенесла в детстве полиомиелит. Несмотря на заключение

врачей: «Ходить не сможет», она совершила чудо: стала снова ходить, а затем достигла выдающихся успехов в спорте, став олимпийской чемпионкой в спринте на играх в Риме. Это пример огромной силы воли.

Еще более удивительный путь в спорт высших достижений у новозеландца М. Халберга. В 17 лет, парализованный после тяжелейшей травмы, полученной в регби, он, по мнению врачей должен был остаться калекой. Но нашелся тренер (Артур Лидьярд), который заставил Халберга поверить в то, что «работа строит орган». С огромным трудом юноша научился стоять, потом ходить. Потребовались тысячи и тысячи повторений упражнений. Но огромное желание стать таким же здоровым, как все, помогло ему овладеть и бегом. Он начал тренироваться, выполняя значительные объемы бега, и через несколько лет достиг фантастического успеха – стал чемпионом в беге на 5000 м на Олимпийских играх в Риме в 1960 г. Хочу еще раз подчеркнуть: главным его стимулом было не завоевание золотой медали, а неодолимое стремление снова стать здоровым человеком.

Наша замечательная конькобежка Инга Артамонова сделала в спорте то, что до сих пор не перестает волновать умы любителей спорта и спортивных ученых. Девочка, семь лет проболевшая туберкулезом, стала мастером спорта по гребле, четырехкратной чемпионкой мира по бегу на коньках, побила более десяти мировых рекордов, двадцать семь раз побеждала на чемпионатах страны.

Ученики всегда хотят видеть в своем тренере человека долевого, морально устойчивого, энергичного, на которого можно положиться, который способен помочь словом и делом в трудную минуту. Слабохарактерный, излишне эмоциональный тренер не в состоянии убедить спортсмена в том, что он способен добиться победы над собой и успеха. Спортсмену приходится рассчитывать только на свои силы. Правда, и у таких тренеров талантливые спортсмены иногда добиваются успехов, но это исключение, а не правило.

Организуя тренировки, следует правильно сочетать коллективные и индивидуальные формы. Одновременная работа со многими спортсменами мешает индивидуальному подходу и снижает качество тренировок. Особенно опасна тренировка по общему коллективному плану, построенная с использованием максимальных тренировочных нагрузок. В таких случаях она обязательно для кого-то может стать несоответствующей подготовленности. На занятиях тренер может ставить перед учениками трудные задачи, но он всегда должен помнить, что все задания должны соответствовать возможностям спортсменов.

Разочаровавшись в выполнении слип]ком трудной задачи, спортсмен с неуверенностью будет впоследствии подходить к выполнению других, даже менее сложных заданий тренера. Уместно отметить, что многие спортсмены группы не уверены в себе, и не следует унижать их достоинство суровыми словами. Ученики всегда хотят услышать от тренера оценку своих результатов, показанных в тренировочных упражнениях или соревнованиях. Делать это надо справедливо, не оставляя без внимания ни одного спортсмена группы. Тренер – лидер своей группы, следовательно, ему, как говорится, и карты в руки. Он создает и поддерживает хорошее настроение у спортсменов на тренировочных занятиях.

Откровенно говоря, ни один тренер не может быть всегда в прекрасном расположении духа, но стремиться к этому нужно. Могут помочь правила одного известного тренера. Отправляясь на тренировку, он постоянно внушал себе мысль, что идет на встречу с очень хорошими друзьями, которые ждут его, он им просто необходим, чтобы сообщить что-то новое и ценное.

Хорошее настроение должно вселять в спортсменов уверенность и спокойствие, снимать напряженность и нервозность. Его можно создать с помощью разных приемов. Средневик группы, который пробежит в манеже 10000 м менее чем за 36 минут, получит за это специальный приз («жвачку» или приготовленные дома черные сухари). Кстати сказать, ребята выполняют задания «с призами» с гораздо большим энтузиазмом, чем при простом требовании тренера. Тренер, который забывает о подобных приемах, сам «сухарь», на тренировках лишает удовольствия и себя, и своих учеников.

Тренер просто обязан научиться скрывать от учеников свои неприятности. Допустим, есть причина для плохого настроения, бывает же такое. Но есть правило: плохое настроение тренера не повод для плохого обращения со спортсменами. Держать себя в узде! Если при большой неприятности тренер принял решение идти на тренировку, не надо нести свои переживания спортсменам, не надо искать сочувствия у учеников. Психология подростков имеет специфическое свойство – ученики преклоняются только перед победителями, перед сильными. Способность к состраданию приходит, как правило в зрелом возрасте. Известный педагог А. С. Макаренко писал: «Что может быть противнее несчастного человека? Ведь один только вид несчастного человека убивает всю радость жизни, отравляет существование. Поэтому, если ты чувствуешь себя несчастным, первая твоя нравственная обязанность – об этом никто не должен знать. Всякое несчастье всегда преувеличено, его всегда можно

победить. Постарайтесь, чтобы оно прошло скорей, сейчас. Найди в себе силы думать о завтрашнем дне, о будущем. А как только ты станешь на этот путь, то встанешь на путь предупреждения несчастий». Известны случаи, когда А. С. Макаренко увольнял из колонии педагогов, которые всегда «разводили грусть».

Тренер всегда «на виду» у спортсменов. Отсюда следует не большой перечень правил:

– Не позволяйте себе при учениках совершать некрасивые поступки.

– Не курите и не выражайтесь «особыми» словами.

– Не спорте по пустякам с другими тренерами, руководителями клуба, родителями, судьями.

– Не хвалите и не критикуйте учеников в их отсутствие в группе, «за спиной».

– Не допускайте приема запрещенных препаратов в подготовке спортсменов, помните об огромном вреде, который они могут принести здоровью воспитанников.

Но что поразительно – в борьбе с допингом безучастную позицию часто занимают… тренеры! Специалисты, которым по их роли в спорте, кажется, сам Бог велел возглавить «крестовый поход» против запрещенных препаратов. Отчего это происходит? Допинг появился в практике большого спорта не сегодня и не вчера. Бурный расцвет этого «сорняка» совпал с началом процесса коммерциализации формально – любительского, а на практике – профессионального спорта. Поначалу услугами «самодеятельных» фармакологов пользовались атлеты средней руки в погоне за денежными призами. Затем в ряде стран (например, ГДР) «службу» допинга поставили на государственные рельсы, сделав его аргументом в спорах о преимуществе политических систем и их спортивных «надстроек». И – пошло-поехало. Именно в те годы делали свои первые шаги в спорте люди, ставшие впоследствии тренерами, воспитателями будущих чемпионов. Они первыми испытали на себе «положительные» результаты применения стимуляторов, не задумываясь о последствиях. Для них допинг был нормой жизни в спорте и эту «норму» они без колебаний и зазрений совести внедрили в практику подготовки своих учеников.

И все-таки многие события в борьбе с допингом говорят о том, что «допинговый фронт», хотя еще незначительно, но начинает сдавать свои позиции. И, видимо, есть надежда, что здравый смысл одержит полную победу над этой «чумой».

Некоторых парадоксов не просто избежать тренеру. Например, молодой наставник никогда в точности не может повторить опыт своего старшего и более опытного коллеги.

Причины не зависят от него; к моменту «повтора», как правило, изменяются социальный фон, а следовательно, и спортсмен, и мы, наставники. Именно такая ситуация в настоящее время в спорте в нашей стране. Да и каждый из нас отличается от того тренера, достижение которого нам так хочется воспроизвести – иные жизненный опыт, характер, темперамент, способности. Однако знание высших достижений тренерской мысли, проникновение в лабораторию ее рождения – эта школа профессионального становления каждого из нас. Она помогает поверить: они смогли – и мы сможем.

Другие наблюдения на тренировочных занятиях многих тренеров, начинающих и со стажем, поразило, что больше всего спортсмены «сачкуют» на тренировках, если их наставники слабо интересуются своим видом спорта, и с практикой, и методикой; плохо владеют технологией тренировочного занятия; не считаются с интересами спортсменов.

А с огоньком, тренируются спортсмены у тренеров, которые отличаются спокойным, уравновешенным характером; предъявляют воспитанникам конкретные, ясные для них и посильные требования; не подавляют личность воспитанников, понимают их психологию.

На становление профессионального мастерства исключительное влияние оказывает микроклимат в тренерском коллективе. Часто взаимоотношения складываются вовсе не в зависимости от профессиональной умелости, от ответственности человека, его эрудиции и даже от его объективности. Иногда хорошо подготовленный и ответственный молодой наставник не находит своего места в тренерском коллективе. Как правило, причина в том, что он теряется при первых неудачах, неосторожен в высказываниях, поддается первому чувству. Но бывает и так, что искреннее желание начинающего тренера хорошо работать не находит (как это ни парадоксально) поддержки коллеги или руководства спортивной школы. Умение и эрудицию пытаются не замечать и игнорировать обычно неудачники в работе, лишенные этих качеств. Разумную требовательность и объективность они расценивают как стремление выслужиться. Все зависит от уровня тренерского коллектива и конечно от умения руководителя поддерживать здоровый микроклимат в коллективе. Об этом надо знать и вспоминать в сложных ситуациях.

Что же поможет молодому специалисту быстрее адаптироваться в условиях тренерской деятельности?

– Надо постоянно руководствоваться интересами дела, помнить, что моральный капитал возвышает человека в любой обстановке, украшает его жизнь, делает человека нужным и

счастливым.

– Наблюдательность и обдуманность – в отношениях и поведении. Прислушиваться к мнению каждого коллеги, но не спешить с выводами и заключениями. Свою точку зрения надо уметь отстаивать, но достаточно аргументировано, без лишней горячности, с соблюдением такта.

– Знание своего вида спорта, трудолюбие и ответственность молодого специалиста – качества серьезного человека.

– Изменение своего отношения не только к спортсменам с их возрастом или развитием, но и к себе.

– Разумная требовательность, тренерский такт, внимательное отношение к замечаниям коллег – основа успешной работы.

У каждого тренера бывают ошибки, от них не застрахованы и люди творческие, ищущие, не ограничивающиеся на выполнением программных требований или указаний «сверху». Главное – во время исправить ошибки, если они есть, и не повторять их. Помнить, что имеешь дело с доверчивыми, ранимыми душами, и что посеешь, то и взойдет.

Профессиональные знания тренера

О том, что входит в круг профессиональных знаний современного тренера лучше всего говорят специалисты. Известный тренер по гандболу А. Евтушенко: «Я получил два высших образования: инженерное и спортивно-педагогическое. Кроме того, изучил немецкий – официальный язык Международной федерации гандбола. И тем не менее я постоянно чувствую: мне не хватает знаний. В нашем деле нельзя быть узким специалистом. Ведь тренер постоянно решает целый комплекс разнообразных задач, от административных до психологических, учитывая при этом интересы и всей команды в целом, и отдельных игроков. И порой мне кажется: для того чтобы справиться с этим, не мешало бы взять себе в помощники ЭВМ средней мощности… Я уверен, что современный тренер должен обладать элементарной математической грамотностью. Это необходимо не только для Того, чтобы посмотреть на гандбол, так сказать, под математическим углом зрения. Как я уже говорил, мы работаем в контакте с медиками, физиологами, психологами. А они нередко представляют свои выводы в виде таблиц, диаграмм, графиков. И вряд ли тренер извлечет из этого пользу, если математические кривые не рождают в нем ничего, кроме горестных воспоминаний о двойках, полученных в школе на уроках алгебры».

Трехкратная олимпийская чемпионка Тамара Пресс писала о своем тренере Викторе Ильиче Алексееве: «Алексеев – это человек-лаборатория. Он неустанно аккумулирует знания из самых различных отраслей науки. Его интересует физика, химия, биология, астрономия. Читая о разбегающихся галактиках, размышлял о равномерном ускорении ритма в движении тел. Заснул – и во сне увидел новую технику в метании диска. Теперь этой техникой пользуется большинство сильнейших метателей диска в мире».

Давно доказано, что такие осенения не чудо, а кульминация долгой и упорной мысли. Пример приведен только в качестве иллюстрации к тезису Алексеева: «Открытия в области спорта рождаются в точках пересечения всех современных научных дисциплин».

Предвижу вопрос, а нужно ли действительно тренеру овладевать знаниями во многих отраслях или достаточно хорошо профессионально разбираться в одной-двух? Ответить можно так. Допустим, тренер хорошо разбирается в психологии учеников, понимает их с полуслова, но не очень основательно разбирается в

методике тренировки. Очень скоро такой тренер встретится с большими трудностями именно в сфере психологической подготовки своих спортсменов. Воспитанники каким-то неведомым им чувством уловили, что их тренер недостаточно компетентен в главных вопросах своего вида спорта. В подобном случае спортсмены обычно говорят так: «Его главная задача – найти спонсора или какую-то другую материальную поддержку команде, а в тренировках они разберутся сами».

Известный педагог А. С. Макаренко говорил, что ученики простят своим учителям и строгость, и сухость, и даже придирчивость, но не простят плохого знания своего дела. Эти слова имеют самое прямое отношение и к тренерской деятельности.

Разрабатывая программу тренировки для спортсменов, тренер должен позаботиться о том, чтобы она включала элементы нового, а не была «традиционной» из года в год. Заслуженные тренеры СССР в воднолыжном спорте братья-близнецы Юрий и Валерий Нехаевские из Дубны отнеслись к данной проблеме так: «Мы убеждены, что успех в подготовке спортсменов высокого класса может быть обеспечен только нестандартным подходом к организации тренировочного процесса, постоянным поиском нового, своего в методике тренировок, в технике. Искать, проверять появившиеся идеи расчетами, и главное – применять эти идеи на практике, в тренировочном процессе. Ведь часто даже подтверждаемую теоретически правильность метода окончательно доказать сможет только лишь будущий результат. И надо найти в себе смелость пойти за «журавлем», в случае неудачи потерять и «синицу», гарантированную испытанными старыми методами».

Они пошли за «журавлем» со смелостью удивительной, «все подвергая сомнению», как сказал однажды философ. И если бы братьям Нехаевским понадобился девиз в их работе, лучше, пожалуй, не найти.

Как известно, братья Нехаевские в поисках своей методики тренировок неоднократно обращались к практике других видов спорта, даже к танцу, осмысливая и отбирая все рациональное. Так, в одной из статей о тяжелой атлетике профессора А. Н. Воробьева они прочитали, что общая физическая подготовка, хотя бы и приближенная к специфике вида спорта, мало что дает атлету и подчас закрепощает мышцы, мешает гибкости. Нехаевские смело пошли на эксперимент и отказались от ОФП в подготовительном периоде, за счет чего и увеличили объем специальной тренировки. Спортивные результаты воспитанников превзошли даже их смелые ожидания.

Только творческий труд спортсмена и тренера ведет к победе. Так, например, Людмила Титова распределила свои будни следующим образом: шесть часов в институте – лекции, четыре часа – подготовка к семинарам. А на тренировки надо было тратить четыре часа. Надо было, да не выходило. Выкраивала лишь три с половиной часа в день. Если перемножить, то получается, что она тренируется 1200 часов в год, поделив на 24 часа, получаем 50 суток в год. Очень много. Но привычка к труду помогла выдержать график «расщепления». Так прошел год. Она выиграла все, что могла: чемпионат страны, две дистанции на первенстве мира, Олимпиаду-68. Она обновила в тот год все свои личные рекорды.

Новаторство – это своего рода стрессовая ситуация, не каждому тренеру это по душе. Ведь новинка, включенная в тренировочную программу, заставляет ждать ответа, удачно или нет она сработает? А если эта новинка не принесла желаемого результата, то значит на практике все надо делать сначала и по-другому.

Даже если вы не относите себя к разряду, так сказать, «рационализаторов», все равно старайтесь проводить тренировочные занятия интересно, «с огоньком» и разнообразно.

Прежде чем к спортсменам придут настоящие успехи, они должны обрести уверенность в своих силах с помощью побед в серии стартов, так сказать, местного масштаба. Задача тренера – помочь спортсменам добиться этого успеха.

Еще перечень правил для тренера.

– Ставить перед спортсменами реальные цели, точнее прогнозировать их будущие результаты.

– Разговор с учениками об ошибках в тактике или технике вести мягко, вежливо, иногда часть вины низкий результат спортсмена брать на себя. Например, в забеге на 800 м ученик начал первые 400 м очень быстро. Надо сказать ему, что в этом и ваша вина, так как вы не сообщили ему время на первом двухсотметровом отрезке, и не напомнили, перед забегом, чтобы он держал под контролем скорость на первой половине дистанции.

– В беседах со спортсменами использовать в основном положительные установки на предстоящие старты. Например, спортсмены-легкоатлеты имеют шанс выиграть отборочные соревнования. Их соперники имеют в спринтерском беге на 0,1–0,2 с лучшие личные результаты. Вы не говорите своим ученикам, что они должны занять призовое место. Лучше задачу поставить по-другому: «Если ваши соперники, допустят ошибку, вы их можете опередить, а если они сделают две ошибки, тогда мы

наверняка победим». Установка настраивает спортсменов положительно и предусматривает возможность выигрыша.

– Приучить спортсменов извлекать уроки из неудачных стартов, находя причины неудач в каждом отдельном случае, даже если эти причины не касаются непосредственно тренировочного процесса. Один пример. Спортсмены-бегуны на соревнованиях все, за исключением одного, показали запланированные результаты. В чем же причина неудачи одного спортсмена? Ответить было непросто, но тренер должен докопаться до истины. Этот бегун всегда после подобной же тренировки выступал стабильно в соревнованиях и показывал запланированные результаты. Следовательно, ссылка на то, что тренер допустил методическую ошибку, отпадает. Тогда бы и другие спортсмены группы выступили неудачно. А когда были проанализированы, так сказать, стрессовые ситуации, которые могли быть перед соревнованием, выяснилось, что накануне старта он получил известие от товарища, что его невеста вышла замуж за школьного друга. Вот в чем скрывалась причина неудачного выступления.

– Не должен тренер бояться ошибок. Едва ли найдется в мире тренер, который никогда не ошибался. «Можно ли загубить тренерский авторитет признанием своей ошибки, промаха?» Сомнительно. Открытость – всегда достоинство. Способность сказать: «Я ошибся, я виноват, я в данном случае был не прав» – проявление известной смелости. А в мире спорта, между прочим, ничто так высоко не ценится, как любое проявление смелости. Хотелось бы еще добавить. Вряд ли надо доказывать, что ошибки, вызванные личными качествами наставника, имеют подчиненное отношение к ошибкам, обусловленным социальной атмосферой, общественными условиями. Все, что происходит в социальной, нравственной жизни общества, влияет на поступки человека, более того, определяет не только сами поступки, но и их оценку. По Ожегову, кстати, ошибка – «неправильность в действиях, в мыслях». Может быть, последние слова стоит поменять местами? Сначала в мыслях, потом – в действиях? А по Далю: «ошибиться – погрешить». А так ли уж сильна власть объективных условий? Хотя перед воспитанниками своими, если вдруг что-то получилось не так, многие наставники и держат круговую оборону (тренер всегда прав), в кругу «своих» они же могут признать свой промах, да с оправданиями. «Вот Ирина Виннер, Татьяна Тарасова тренеры «по рождению», Богом избранные, судьбой отмечены. Они не ошибались, у них все получалось». Подразумевая, «а что с нас, сирых, взять»? Такими рассуждениями снимается с повестки дня основная задача наставника –

необходимость работы над собой, самосовершенствоваться.

– Не опекать спортсменов на каждом шагу. Это снижает их веру в свои силы. Постепенно приучайте их к мысли, что они уже достаточно сильны и способны без тренера стартовать в различных соревнованиях, показывая личные рекорды или добиваясь победы.

Заслуживает внимания высказывание по этому вопросу знаменитого спортсмена, олимпийского чемпиона в метание молота, а также известного тренера по легкой атлетике А. Бондарчука. Он писал: «Проработав с Юрой Седых несколько месяцев, я понял, что в его лице встретил больше, чем способного ученика, рядом со мной оказался единомышленник, товарищ… Скажем, мне всегда претила мелочная опека старших, и я был убежден, что она не по душе и Юре. Зная это, я с первых же дней наших тренировок стремился к тому, чтобы развить в своем ученике самостоятельность, творческое мышление, умение анализировать ошибки, не навязывая ему своего мнения ни в чем. Мой принцип – не навязывать свое мнение, а убеждать, относиться к ученикам как к равным, уважать их мнение, их человеческое достоинство. Тренер должен быть на несколько порядков выше профессионально своего ученика, тогда ученик будет нуждаться в тренере. Но чаще случается, что мы, тренеры, в своих учениках нуждаемся. И когда они начинают понимать это, мы многое теряем в их глазах. Настоящий успех приходит только к тем тандемам «спортсмен-тренер», где наставник, выступающий в роли ведущего, не зависит от ученика. В этом случае спортсмен больше ценит тренера, больше прислушивается к нему».

Многие тренеры стараются понять свои достоинства и недостатки в профессиональных знаниях, а также стараются разобраться в достоинствах и недостатках своих личностных качеств, но не всегда знают, как это сделать. Приведенные ниже вопросники помогут тренеру разобраться. Поставьте напротив каждого вопроса крестики или черточки соответствующие ответам «да» или «нет». Отвечайте на вопросы, честно оценивая то, что есть на самом деле. Не надо сильно огорчаться, если обнаружатся слабые места как в профессиональных знаниях, так и в личностных качествах. Но сделайте для себя правильные выводы и наметьте пути устранения пробелов в профессиональных знаниях и улучшения черт своего характера.

Вопросник для самооценки деятельности по методике тренировки.

1. Используются ли нетрадиционные методы тренировки?

2. Учитываются ли морфофунцкциональные особенности организма спортсменов, тренирующихся группе?

3. Учитываются ли особенности развития юношеского организма спортсменов, которые тренируются в группе в течение 2–3 лет?

4. Применяется ли комплексный педагогический контроль за развитием основных физических качеств (силы, быстроты, выносливости, гибкости, ловкости) у спортсменов, тренирующихся в течение года?

5. Определено ли оптимальное число соревнований в год для занимающихся ребят с 13 до 17 лет?

6. Составляется ли подробный перспективный план тренировки группы?

7. Анализируются ли достоинства и недостатки каждого тренировочного метода, который применяется в подготовке спортсменов?

8. Разрабатываются ли индивидуальные планы тренировок по развитию отстающих физических качеств (силы, быстроты, выносливости, гибкости, ловкости)?

9. Известны ли оптимальные тренировочные нагрузки, которые используют сильнейшие юные спортсмены (14–15 или 16–17 лет) в своем виде спорта?

10. Есть ли необходимые знания (или опыт) того, каким должен быть отдых между соревнованиями у спортсменов, которые тренируются в группе?

11. Используются ли тренажеры в тренировке?

12. Изучается ли специальная литература по тренировке спортсменов в других видах спорта?

13. Посещаются ли тренировочные занятия других тренеров в своем виде спорта?

14. Планируются ли логические переходы от одного занятия к другому?

15. Изучается ли опыт построения тренировки юных спортсменов в своем виде спорта?

16. Решается ли проблема отбора спортсменов?

17. Изучается ли система управления подготовкой юных спортсменов?

18. Четкое ли представление о том, как должен готовиться к участию в соревнованиях юный или взрослый спортсмен?

19. Имеются ли показатели, по которым можно оценить эффективность проведенного тренировочного занятия?

20. Учитываются ли особенности тренировочного процесса женщин (девушек) в игровых видах спорта?

Вопросник для самооценки личностных качеств.

1. Накапливается ли необходимая информация о поведении спортсменов группы вне тренировочных занятий?
2. Высока ли организация группы, можно ли считать спортсменов помощниками тренера в учебно-тренировочном процессе?
3. Есть ли во время общения со спортсменами контроль за речью, движениями, жестами, внешним видом?
4. Бывает ли грубость по отношению к спортсменам?
5. Часты ли пропуски тренером тренировочных занятий?
6. Проявляются ли на занятиях чрезмерные эмоции?
7. Часто ли советуются спортсмены с тренером, когда у них возникают проблемы личного характера?
8. Известны ли дни рождения каждого спортсмена группы и отмечаются ли они в какой-либо форме?
9. Формируется ли у спортсменов правильное отношение к полезному труду?
10. Можно ли считать, что в группе есть общий язык у тренера со спортсменами?
11. Управляю ли я своим настроением?
12. Контролирую ли я выполнение поручений, данных ученикам, и помогаю ли им в этом?
13. Воспитываются ли у учеников творческие способности и серьезное отношение к спорту?
14. Формируются ли у учеников ответственное отношение к традициям своего коллектива?
15. Выставляются ли оценки спортсменам за участие в соревнованиях?
16. Общаюсь ли я со своими воспитанниками вне тренировочных занятий?
17. Удовлетворен ли я взаимоотношениями со спортсменами группы?
18. Обладаю ли я самокритичностью?
19. Спокойно ли я отвечаю на каверзные вопросы спортсменов?
20. Испытываю ли я ответственность перед спортсменами, когда они показывают плохие результаты?
21. Часто ли планирую, как буду вести себя при беседе с воспитанниками?
22. Всегда ли я выполняю свои обещания, данные спортсменам группы?
23. Считаю ли я себя открытым и общительным человеком?
24. Имею ли я привычки, от которых следовало бы

избавиться?

25. Говорю ли я о вещах, в которых совсем не разбираюсь?

Воспитательная роль тренера

Учить, не воспитывая, невозможно. Поэтому все проблемы воспитания спортсменов всегда должны быть в поле зрения тренера. Интересно мнение об этом известного тренера по спортивной гимнастике из Владимира. Н. Толкачева. Он говорил: «Личность тренера – краеугольный камень воспитания. Все, что осуществляется в процессе воспитательной работы: формирование взглядов, убеждений, идеалов, мировоззрения, интересов, увлечений – все, как в фокусе, сходится в личности наставника. Ребенок, если вы хотите знать, подлинный источник его непостижимого трудолюбия, в спорте живет единственно верой в тренера. Чтобы ребенок стал воспитуемым, то есть слышал тренера и был готов вступить в мир высоких идей, нужно дарить ребенку радость, счастье, потому что несчастный ребенок нравственной красоты постичь не может – ни умом, ни сердцем. Нужно сделать сердце ребенка отзывчивым, тревожным, хрупким, потому что подлинная душевная стойкость, мужество, верность принципам немыслимы именно без тонкости и хрупкости».

Тренер, который не на словах, а на деле занимается воспитательным процессом, должен обратить внимание на следующие обстоятельства.

Воспитание – процесс социальный. Спортсмена воспитывает все: вещи, явления, но, прежде всего, и больше всего окружающие его люди – друзья, родители, тренер.

Каждый наставник, даже самый талантливый, проходит долгий путь проб и ошибок, пока станет настоящим воспитателем: обретет методику работы с группой спортсменов и с каждым отдельным спортсменом.

Пожалуй, ни в какой другой работе не страшен застой так, как в воспитании. Чтобы его избежать, необходимо обновлять методы воспитания, учитывать, что каждое новое поколение спортсменов, которое приходит к тренеру, имеет свои особенности.

Опыт показывает, что нормальная жизнь группы спортсменов многое может противопоставить «перестройкам» – поднять ценности таких понятий и чувств, как доброта, внимание друг к другу, благодарность. Заставить спортсменов своевременно задуматься над этими вопросами – прямая обязанность наставника.

Проводя в жизнь свои тренерские замыслы, по-настоящему воспитывая спортсменов, наставники прежде всего заботятся о создании дружного коллектива. Разумеется, тренер вовсе не

обязан подыскивать каждому воспитаннику друга. Важно создать в коллективе такую обстановку, такой микроклимат доверия, при котором каждый может свободно высказать вслух свои мысли и суждения, не опасаясь оказаться неверно понятым всегда уверен в том, что к его планам и мечтам тренер отнесется с пониманием.

Успех в тренерской работе возможен только в одном случае: если между наставником и спортсменом существует понимание, или как говорят психологи, духовный контакт. А духовный контакт прежде всего предполагает интерес тренера и воспитанника друг к другу, доверие, дружбу.

Есть у каждой профессии свой статус и свои «нельзя» в сфере нравственности. Нельзя быть корыстным, трусливым, слабым. Нельзя оставаться робким, если приходится защищать своих воспитанников. Но что «можно», а что «должно»? Думаю, «должно» в наше время не только остро ставить вопросы о том, каким быть тренеру, но и создавать все условия для того, чтобы наставник был интеллигентным человеком, чтобы мог развивать собственный тренерский талант или работать над совершенствованием тренерского мастерства и как можно меньше Заниматься организационными и хозяйственными проблемами.

Тренер должен (хотя бы в какой-то мере) стремиться вложить в спортсмена хорошие стороны свой личности. Опасно, когда наставник – хороший исполнитель методических требований – мелочен, эгоистичен, бездуховен. Все это, так или иначе, отразится (может, и не сразу) в его воспитанниках.

Внимательный и чуткий наставник может не фиксировать реакции спортсменов и коллег на свои поступки, не подделываться под чужое мнение. Лишь тот наставник приближается к идеалу, кто научился критически смотреть на себя со стороны, сообразуясь с общественными требованиями, с ожиданиями своих воспитанников.

Объективность знаний тренера о себе зависит от его самокритичности. К. С. Станиславский писал: «Меня одни хвалили, другие (их было больше) бранили. Но… я сужу о себе не по отзывам прессы и зрителей, а по собственному ощущению и разумению. Для себя самого я жестоко провалился в роли Сальери. Но я не променяю этого провала ни на какие успехи и лавры: так много важного принесла мне моя неудача». Этот урок подойдет каждому тренеру.

Вспомните слова народной мудрости: «Доброе слово лечит, а злое калечит». Старайтесь быть добрым, приветливым человеком со спортсменами, даже при временных огорчениях, которые они могут доставлять вам. Бывает – за ваши же промахи.

Старайтесь даже при самых неприятных ситуациях (а в

тренерской практике их бывает достаточно) оставаться самим собой. Если вы искренне разозлитесь, если вы, как говорят в народе, выйдете из себя, воспитанники поймут и простят. А вот притворства ни в гневе, ни в радости они не прощают и всякую фальшь чувствуют за версту.

Отметим что тренеру не следует даже думать, что создание дружного коллектива – это плоды его личности. Если он так считает, то принижает вклад в это и спортсменов и других людей. Может иногда такое кое-кто и признает, но не надолго.

Мы говорим: «Рыбак рыбака видит издалека». А спортсмен спортсмена разве не видит? Вот тренеру и надо со всем педагогическим тактом сокращать разобщение между ними. Будет короче дистанция – они лучше познают друг друга.

Тренер может сердиться на учеников, но он не должен быть обидчивым, злопамятным, обижать своих спортсменов. «Просто как мать не может надолго обидится на своих детей, если, конечно, их поступки не ведут за собой тяжелых последствий, так и я никогда не обижался на них», – пишет заслуженный тренер СССР В. Лонский в своей книге «Что вам рассказать про высоту?». Воспитывайте уважение спортсменов друг к другу через собственный стиль отношений к ним.

Я часто спрашивал у многих своих учеников разных возрастов: «каким должен быть тренер, которому захотелось бы подражать?». Юные спортсмены в подавляющем большинстве говорили: «добрым и красивым». Юноши постарше – «справедливым», уже взрослые спортсмены – «справедливым, добрым и умным». Воспитанники хотят иметь доброго, красивого, умного, справедливого тренера. А есть ли какое-нибудь одно, самое важное качество тренера, без которого ему не обойтись? Есть. На мой взгляд, это доброта.

Сейчас многие тренеры сетуют на то, что спортсмены очень перегружены. Не знаю, как другие, а я голосую за перегруженных учеников. За спортсменов, которым некогда вздохнуть, за учеников, у которых каждая минута расписана. Тренировки, уроки, дела по дому, встреча с друзьями и т. д. – если так, можно быть за них спокойными, они всегда сумеют занять себя, найти интересное дело, друзей.

Нередко тренер бывает неудовлетворен работой с группой. И если он ищет причину в своих воспитанниках, то он ищет себе оправдание не там, где надо. Очевидно тренер забыл свои обязанности искать одаренных спортсменов, разрабатывать для них программы тренировок и доказывать на практике, за что он получает заработную плату. Естественно, наше дело не обходится без трудностей, но не следует искать причины на стороне.

Спортсмены слушают радио, они смотрят телевизор, многие читают газеты и журналы; они хотят знать, что происходит вокруг. И когда тренер повторяет сведения языком радио, с интонациями телекомментатора, спортсмены реагируют с иронией. Им важны не факты, а комментарии к ним, и тренер должен найти свои слова, простые и доступные даже воспитанникам, даже если им еще мало лет.

Нередко тренеры считают, что найти нужный контакт со спортсменами им не позволяет характер, замкнутость. Может, они и правы, но не всегда. Если принято решение работать тренером, то ради этого надо научиться приспосабливать свой характер к общению с коллективом. Поэтому рассуждения о плохом характере и о «таковой натуре», можно отнести к разряду недальновидных.

Трудно и неорганизованному тренеру заставить своих учеников тренироваться прилежно и напряженно. Если он не приходит вовремя на тренировки или, дав задание, тут же исчезает или болтает с друзьями в сторонке, вряд ли воспитанники со старанием будут выполнять тренировочную программу, предложенную им. Как можно чаще тренер должен заботиться о том, чтобы тренировочные занятия доставляли радость и удовлетворение спортсменам.

Однако спортсменов надо учить мыслить Самостоятельно, предоставляя им некоторую свободу действий. Даже если путь, предлагаемый учениками, ошибочен, желательно пойти им навстречу, позволить проверить собственное мнение. В случае неудачи, в дальнейшем они будут внимательнее прислушиваться к советам тренера, если же предложение окажется удачным (и это не исключено), ученики будут испытывать чувство признательности тренеру зато, что он дал им возможность испытать свои силы, а это лишь укрепит их уверенность в себе.

Одно время братьев Г. и С. Знаменских тренировал один из грамотнейших тренеров своего времени В. М. Стеблев. Узнав. что ученики систематически увеличивают предлагаемые им нагрузки, он вначале возмутился, а выслушав возражение, отступил: «А может, вы и правы». Тренер поддержал спортсменов и способствовал росту их мастерства. Запретительная реакция тренера в подобных случаях ведет к снижению чувства собственного достоинства спортсменов.

Собранность, четкость, целеустремленность – вот качества, которые должны быть определяющими в отношениях тренера с группой.

Тренер воздействует на своих воспитанников манерой говорить, умением держать себя, одеваться, спорить, шутить. И

одежда, или прическа имеют значение. Когда один из наших тренеров приехал в «Ювентус», ему деликатно намекнули, что необходимо подстричься, а потом сказали, что туринский клуб не настолько беден, чтобы позволять своим футболистам появляться в общественных местах в джинсах. Тщательно, насколько известно, следят за одеждой своих игроков тренеры и руководители клубов НХЛ и НБА, причем тренеры всегда являют собой пример аккуратности и порядка. Видимо, не надо тренеру быть наивным в этом и не надо думать, а точнее делать вид, будто существующие у тренера отрицательные черты не оказывают антивоспитательного воздействия. Приведу такой пример. Девочка приходила с тренировки по художественной гимнастике и очень любила играть со своими куклами. Общение с куклами было ласковым, добрым и шутливым. А потом родители вдруг услышали такие слова из уст своей дочки: «жирные коровы», «толстуха». Этими и другими словами дочка распекала своих любимых кукол! Выяснилось, что в спортшколе сменился тренер.

Тренеры – разные люди, и стили их работы могут быть совершенно различными. Каждый тренер должен выбрать определенную манеру поведения, наиболее соответствующую его характеру. Не надо тренеру пытаться прок; лить занятия по образцу другого тренера, не схожего с ним по темпераменту, – он не добьется успеха.

Если же тренер по каким-то причинам утратил способность удивляться и радоваться, он как наставник человек конченный, никакие методики не помогут.

Выдающийся отечественный тренер В. И. Алексеев писал: «На занятиях на учебно-тренировочных сборах, в быту я стараюсь держать себя так, чтобы быть хорошим примером для спортсменов. Если я не пью, не курю, строго придерживаюсь спортивного режима, в общении вежлив, предусмотрителен, серьезно отношусь к своей личной тренировке и к спортивным занятиям, то спортсменам неудобно бывает опоздать на тренировку, к обеду или в общежитие, неудобно грубить и т. д. Потом они постепенно привыкают к порядку и не только сами не нарушают дисциплину, но и удерживают от нарушений других». Остановимся на двух, на мой взгляд, самых доступных методах в воспитании спортсменов: поощрении и наказании.

Поощрение – это благожелательный отзыв тренера о трудолюбии, дисциплинированности спортсмена, похвала за отличное выполнение тренировочного или какого-то другого задания. Надо всегда помнить, что, проявляя доброту к спортсмену, тренер добьется лучшего отношения ученика к делу.

Данного принципа всегда придерживался в своей работе со спортсменами заслуженный тренер СССР А. С. Карселян: «Если ты хочешь стимулировать прогресс ребенка в любом деле, не только в спорте, нужно чаще хвалить его, чем ругать. Это помогает новичку полнее раскрыть свои возможности, создает благоприятный эмоциональный фон на спортивных занятиях. Даже если нужно сделать замечание, например, по технике выполнения прыжка или исправить ошибку в упражнении, следует сначала отметить, что сделано хорошо, а потом уже поправить то, что не получилось. Так я делал всегда».

Другой пример на эту же тему. Заслуженный тренер СССР М. Мидлер пишет: «Всегда отношусь к ученику, как бы это выразиться, «со знаком плюс». Никогда не акцентирую внимание на его недостатках. Хотя работа по их исправлению ведется, но ведется подспудно. Аркадьев учил: если фехтовальщик исполняет какие-то приемы на «пять», а какие-то на «двойку», никогда не пытайтесь исправить эту «двойку» на более благополучную «троечку». Сделать это в принципе можно, но это будет в ущерб «пятерке». И в итоге получается из яркого самобытного мастера простой середняк».

Желательно, а это доступно в наши дни, чтобы достойные успехи ученика были отмечены в печати, по местному радио или телевидению. Конечно, степень поощрения должна соответствовать заслугам. Так, квалифицированный спортсмен, относившийся небрежно к тренировкам, может при отсутствии сильных конкурентов выиграть первое место, показав результат даже ниже своих возможностей. Он будет награжден, но при подведении итогов соревнований не следует особо хвалить его, ставить в пример. Наоборот, полезно подчеркнуть, что он мог бы достичь более высокого результата, если бы серьезнее относился к тренировке. Если же юный спортсмен, серьезно и добросовестно тренировавшийся и показавший в соревнованиях личный рекорд, и не попал в число призеров, его следует отметить, похвалить на собрании команды.

Еще внимательнее надо подходить к определению метода взыскания, учитывая и тяжесть поступка, и причины, вызвавшие его. В одних случаях можно ограничиться выражением недовольства, высказанного лично виновному, в другом – сделать замечание перед строем группы, в третьем – обсудить на собран и и. Высшей мерой наказания становиться исключение из коллектива.

Определяя меры взыскания и поощрения, тренер должен быть требовательным и справедливым. Него не должно быть «любимчиков» и «пасынков». Ровное, беспристрастное отношение

к ученикам, одинаковая требовательность к ним, независимо от спортивных успехов – вот путь к завоеванию уважения воспитанников и непременное условие создания дружного и сплоченного коллектива.

Сегодня как некогда время требует внимания к личности спортсмена. Суть не в том, чтобы передать какую-то сумму сведений о тренировке, а в том, чтобы сформировать характер, стремления, развить способности.

Тренер – воспитатель, как утверждает известный наставник А. Бондарчук, должен помнить, что он морально ответствен и за будущее своего ученика. Надо предвидеть, кем станет спортсмен после окончания спортивной деятельности. Необходимо помочь ему выбрать твердую дорогу жизни. Кстати, ясная перспектива на будущее поможет и увереннее соревноваться, и с большей отдачей работать на тренировках.

Доброта и милосердие нужны любому человеку, но наставником без них быть не возможно. Тренер просто обязан любить воспитанников, жить для них; без этого его работа не имеет смысла. Да еще надо всегда помнить о том, что его обязанность – воспитать человека в полном понимании смысла этого слова. Великий Л. Н. Толстой писал: «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику как отец, мать, он будет лучше того учителя, который прочел все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу, к ученикам, он совершенный учитель». Эти слова в полной мере можно отнести к тренерской профессии. Счастливая судьба у того наставника, который понимает своих спортсменов и которого понимают его воспитанники. Слово и чувство такого тренера отзываются в них даже тогда, когда они заканчивают занятия спортом и реже общаются с ним. Это автор прочувствовал, когда мои воспитанники, которым уже далеко за сорок, стали ежегодно встречаться на миле «Михалыча» в Мосспортакадемии в Малаховке.

О творчестве тренера

Трудно, вероятно, найти человека, сознательно посвятившего себя тренерской профессии и не готового работать творчески. Но чтобы включиться в творчество, знания только «тренерской» теории недостаточно. И это естественно. Ведь это все равно, что человеку, прослушавшему курс, скажем, теории музыки, любящему это искусство, предлагают играть, а он не знает, как это делать. Необходимо помочь тренеру разобраться в механизмах тренерского творчества, осознать его источники и движущие силы. При всей индивидуальности, неповторимости деятельности каждого наставника тренерское творчество во многих аспектах согласуется со своими нормативами, протекает по своим законам. Сама природа творческого тренерского труда характеризуется целым рядом параметров, что отнюдь не исключает их эвристического начала. Но их надо знать. Без этого результаты тренерского творчества не будут достаточно эффективными; так же как нельзя слагать стихи, не зная ничего о рифмах, размерах и т. п.

Выделим ряд нормативно – эвристических показателей творческой деятельности, которые характерны для тренерского труда.

Прежде всего это осознание себя как творца в учебно-тренировочном процессе, что проявляется в составлении различных тренировочных программ. Важно оценить свою профессиональную пригодность, свою расположенность к тренерской деятельности. Пути здесь самые разные.

Определите, есть ли у вас склонность к работе в системе «человек – человек». В этом может помочь тест Е. А. Климова. Ответить на вопросы надо сразу, не затягивая обдумывание.

1. Считают ли другие, что вы человек обидчивый, ранимый в общении (в ответ на критику, замечания)?

2. У вас долго сохраняется в душе осадок досады, радости, печали от разного рода переживаний, возникающих в общении?

3. У вас часто бывают подъемы и спады в настроении?

4. Вы тяжело и долго переживаете критику в своей адрес?

5. Вас сильно утомляет шумная, веселая компания?

6. Вы заметно испытываете затруднения, стесняетесь, когда приходится знакомиться с новыми людьми?

7. Вам легче и приятнее узнать о чем-то из книги, чем спросить об этом у других?

8. Вы часто испытываете желание отдохнуть в одиночестве, побыть в тишине?

9. Вы долго подыскиваете нужные слова, когда вам приходится разговаривать?

10. Вы предпочитаете узкий круг постоянных знакомых широкому кругу новых знакомств?

Если на большинство вопросов вы ответите утвердительно, то, вероятно, в тренерской деятельности вам будет непросто. Вам предстоит значительная работа по профессионально-личностному самовоспитанию.

Важно осознать сущность, значение и задачи собственной деятельности, уметь постоянно соотносить текущие тренерские задачи с перспективным планированием. Если этого нет, то тренер может быть хорошим (точнее – приличным) исполнителем, но вряд ли поднимется до уровня творчества. А творчество предполагает высокий уровень самостоятельности во всех аспектах деятельности – от постановки цели до оценки результатов. Творчество невозможно без осознания тренером собственной индивидуальности. Только при этом можно добиться единства тренерского приема и личностных качеств тренера, только тогда тренерское воздействие будет «вырастать из личности тренера».

Познать себя в тренерской деятельности – значит сделать освоенную теорию и опыт других работающим достоянием собственной личности. Казалось бы, смешно говорить, что нужно осваивать что-то, составляющее часть себя самого. Но очень часто тренер не может эффективно распорядиться своими возможностями, так как, действительно, не знает их. Копирование же образцов – всегда важная часть ученичества, но не самостоятельного творчества. Именно поэтому хочется предостеречь от слепого (да и «зрячего») копирования приемов или методов и действий самых авторитетных тренеров. И особенно плохо копировать систему их деятельности в целом: результат может быть совершенно непредсказуемым. Когда тренер лишь сообщает воспитанникам какую-то информацию, но не руководит ее усвоением – творчества нет.

Первый уровень творчества – это взаимодействие с группой спортсменов. Тренер использует обратную связь, корректирует свои воздействия по ее результатам. Но действует он «по методике», «по шаблону», по опыту других тренеров.

Второй уровень – оптимизация деятельности на тренировочном занятии, начиная с планирования. Творчество состоит в умелом выборе и целесообразном сочетании уже известных тренеру содержания, методов и форм тренировки.

Третий уровень – эвристический. Тренер использует творческие возможности общения с воспитанниками. Самый

высокий уровень творчества тренера характеризуется его полной самостоятельностью: он может использовать готовые приемы, но вкладывает в них свое личностное начало, отбирая лишь соответствующие его творческой индивидуальности.

Тренерская деятельность при всей ее ситуативной неповторимости, индивидуальности, наличии большого числа импровизационных моментов все-таки выступает как процесс планируемый. Практически любой тренер в той или иной степени планирует свою работу. Особенно важна общая творческая цель плана, которую ставит перед собой тренер. Специалисты выделяют в планировании тренера в основном два направления: текущее и перспективное. Движение от текущего планирования к перспективному выступает как главный рычаг творческого процесса. Манящая перспективность привлекает тренера и спортсмена, заставляет искать наиболее удачные и интересные пути движения к ней, а следовательно, стимулирует общую поисковую направленность тренировочного процесса, придает ему ярко выраженный творческий характер. Если такой отдаленной и влекущей перспективы нет, то творческая деятельность теряет стимул. Спланировать общую отдаленную манящую цель деятельности – значит настроить себя на продуктивное творчество. Порой в тренерских коллективах, когда старший тренер анализирует индивидуально-тренировочные планы спортсменов, представленные начинающими тренерами, часто высказываются критические суждения по поводу завышения тренерских целей: «Не на российские ли рекорды нацелили своих воспитанников, дорогой коллега? На первый случай хотя бы побейте рекорды спортивной школы». Это неизбежно приземляет творческий поиск, снижает творческий настрой молодого тренера. Ведь для того, чтобы поставить перед собой конкретные, сегодняшние, практические, относительно легко достижимые цели, на которые его нередко весьма доброжелательно ориентируют более опытные коллеги, молодой тренер должен определить для себя главную творческую цель, которую К. С. Станиславский назвал сверхзадачей творчества. Такая цель при общем планировании крайне необходима, она как бы раздвигает перед наставником тренерский горизонт. Конкретные, ближайшие цели и дела всегда должны соотноситься с главной задачей тренерского творчества; при этом они приобретут не только частное, но и общее смысловое значение.

Рассмотрим два таких важных компонента тренерской деятельности, как планирование индивидуально-тренировочного процесса спортсменов и создание конспекта тренировочного занятия. Если у тренера есть главная, дорогая ему цель

тренерского творчества, то процесс создания этих планов будет тоже творческим.

Мной было проанализировано боле ста индивидуально-тренировочных планов спортсменов, составленных тренерами, обучающимися на факультете повышения квалификации, и проведено собеседование с этими наставниками. План беседы был таков:

1. Почему вы составили именно такой план?

2. Как вы считаете, ваш индивидуально-тренировочный план применим для другой группы спортсменов? Если «да», то можно ли считать, что эти две группы одинаковы?

3. Что вас больше всего волновало как тренера, когда вы составляли индивидуально-тренировочные планы, какие у вас были личные творческие идеи?

4. Как относятся к данным планам ваши спортсмены?

5. В какой мере вы реализуете индивидуально-тренировочные планы, составленные вами?

6. Как вы думаете, можно было изменить ваши индивидуально-тренировочные планы и необходимыми они именно в данный период?

К сожалению, результаты собеседования, в основном, были неутешительными. Прежде всего потому, что для многих тренеров планы оказались явно формальными, хотя по инструкции и необходимыми, документами. Они не были документами творческими, не были рассчитаны на отдельную перспективу. Не было вдохновляющей тренерской цели. Беда и в том, что именно формальная отписка нередко устраивает руководство спортивной школы, поскольку она соответствует общему стандарту. А тренеры, готовящие нестандартные планы, часто испытывали различные неприятности. Пострадал и автор, когда отказался использовать идею периодизации в подготовке бегунов на выносливость, заявив, что она сдерживает рост спортивных результатов отечественных спортсменов. Я отказался от традиционного планирования, принятого в сборной команде страны в беге на выносливость в 70—80-ые годы. Но кто и в каком документе сказал, что индивидуально-тренировочные планы для спортсменов одной и той же квалификации должны быть одинаковыми? Нет, они должны быть именно разными, творческими. Смешно требовать, чтобы у разных писателей были одинаковые планы творчества, это никому и в голову не придет. А вот от тренеров, к сожалению, стандарта нередко требуют, тем самым, насаждая штамп и формализм. Сейчас положение заметно меняется к лучшему. Право тренера на творчество не только не оспаривается, но и подчеркивается. Хотелось бы думать, что

естественная. инерция прошлого не потребует чрезмерного времени для ее преодоления.

Творчество может возникнуть только при условии профессионально-личностной мотивации. А мотивация рождается и поддерживается захватившей тренера идеей. Своя творческая идея рождается на основе опыта и собственного социального положения. Творчески работающий тренер отличается и тем, что, используя методические разработки и рекомендации, аккумулируя опыт коллег, он не просто «приживляет» их к своей тренерской почве, а, пропускает через свое творчество, делает для себя этот опыт как бы заново обретенным. Иначе говоря, чужой опыт становится достоянием тренерских исканий не при простом механическом переносе, а как часть системы собственных тренерских идей. Если таких идей нет, – тренировочный план мертв и никогда не оживет на самом тренировочном занятии.

У тех, кто работает с квалифицированными спортсменами, на памяти немного случаев, когда отличный и методически выверенный тренировочный план превращался в плохую тренировку. Почему? Причин может быть много. Но главная в том, что составленный тренировочный план не был подкреплен личным тренерским исканием, собственным тренерским взглядом на методику тренировки и на спортсменов. Считаю, что когда-нибудь тренерские изобретения (т. е. их тренировочные системы) встанут вровень со всеми прочими, и на них тоже будут давать патенты. Подумайте над этим и попытайтесь проанализировать себя по следующей программе.

1. Есть ли тренерские проблемы, которые вас постоянно волнуют или, как правило, вы работаете на основе существующих принципов?

2. Имеются ли у вас тренерские идеи, усвоенные из специальной литературы, выведенные из личного опыта или опыта коллег, которые вы стремитесь положить в основу своей деятельности?

3. Есть ли у вас потребность и необходимость систематически размышлять над собственными тренерскими идеями?

4. Если ваши тренерские идеи не принимаются администрацией, готовы ли вы защищать их или к критике отнесетесь безразлично и перейдете к тем способам деятельности, которые предлагаются администрацией?

5. Можете ли вы считать, что ваши тренерские идеи не стоят на месте и развиваются?

6. Доставляет ли вам удовольствие излагать собственные тренерские идеи коллегам и убеждать их в плодотворности вашего подхода?

Если на все вопросы вы отвечаете утвердительно, то собственные тренерские взгляды, личное тренерское видение у вас есть. А тем, у кого его еще нет, рекомендую осмыслить свой тренерский взгляд на учебно-тренировочный процесс, проверить его на практике, обсудить с коллегами, попытаться найти ему аналогию в специальной теоретической литературе. Без четких тренерских убеждений невозможно тренерское творчество, поскольку оно строится на продуманной тренерской идее.

Подлинное творчество рождается только в благоприятной психологической атмосфере. Перефразируя слова К. С. Станиславского, скажу, что надо любить не себя в тренерском творчестве, а тренерское творчество в себе.

Понаблюдайте за собой.

1. Интересуетесь ли вы особенностями творческой деятельности своих коллег?

2. Стремитесь ли разобраться в особенностях их тренерских подходов или всегда отстаиваете собственный взгляд?

3. Есть ли у вас желание поддержать коллегу по работе, разделить его радость от хорошего тренерского занятия?

4. Возникает ли у вас потребность поделиться с коллегами собственным тренерским замыслом или находкой?

5. Стремитесь ли вы пересмотреть собственные позиции, если коллеги предлагают вам это?

Коллективное творчество, особенно в практической тренерской деятельности, – дело сложное. Можно определить несколько типов моделей творческого поведения тренера в коллективе, типов тренерского творчества.

Модель первая – «Энтузиаст». Тренер такого типа, прежде всего, увлечен своей деятельностью. Не знает ни начала, ни конца своего рабочего дня. Он буквально захвачен своим поиском и увлекает им спортсменов. Сила влияния его энтузиазма и подвижничества весьма значительна. Ярким примером такого типа творчества можно считать П. Гойхмана – белорусского тренера по прыжкам в высоту (его воспитанник Ю. Тармак – олимпийский чемпион, призерами страны и Европы были и другие ученики). Вокруг П. Гойхмана не гремели такие «восторги», как вокруг известного тренера по прыжкам в высоту В. Дьячкова, но работа его весьма интересна. Следует знать о таких тренерах, использовать находки этих творческих тружеников.

Модель вторая – «Новатор». К такому типу творческой личности в первую очередь надо отнести В. И. Алексеева (легкая атлетика) и Ю. Э. Штукмана (спортивная гимнастика).

В. И. Алексеев применял теорию и методику тренировки, еще не известные во многих официальных центрах спортивной науки

в нашей стране и за рубежом. Например, круговой метод тренировки он применял еще до войны, в 40-е доказал возможность использования значительных по объему и интенсивности тренировочных нагрузок при работе с детьми, определил роль общеразвивающих и специальных упражнений в совершенствовании спортивного мастерства. Характер первопроходца особенно ярко проявился в поисках новых средств подготовки спортсмена и в разработке новых вариантов техники: оригинальный способ кругового маха, используя который его ученик А. Барышников побил мировой рекорд в толкании ядра, был изобретен Виктором Ильичем еще в 1945 г., когда этим способом он обучал Ю. Лукьянова метать гранату.

Ю. Э. Штукман неизменно стремился к новизне, изобретал совершенно неожиданные элементы, связки, комбинации, придумывал для каждой гимнастки «изюминки», которые выявляли ее индивидуальность и одновременно служили визитной карточкой воронежской «штукманской» школы. В период однообразной, подчеркнуто силовой (даже у женщин) гимнастики Юрий Эдуардович уделял огромное внимание пластике, хореографии и заботился о чистоте и выразительности буквально каждого движения. Он не уставал напоминать, что неряшливая, торопливая, «грязная» работа на помосте – недостойное дело. Когда трюк делается только для того, чтобы вызвать оторопь у зрителя, то получается балаган, а не гимнастика. Гимнастика отличается от балагана как раз безукоризненной культурой исполнения.

Эти тренеры (в отличие от многих других) никогда не делали из своей работы тайны, не причисляли себя к сонму «посвященных». Напротив, охотно делились всем, что знали, с начинающими коллегами и со своими учениками. Наверное, вовсе не случайно из школы В. И. Алексеева и из школы Ю. Э. Штукмана наряду с великолепными спортсменами вышли замечательные спортивные наставники: Ю. Лукьянов, Е. Лутковский, С. Фельдман, П. Корчагин, Г. Коршунов, В. Расторопский и еще целая плеяда тренеров, работающих сейчас в разных концах России.

Модель третья – личности тренера «Исследователь». Исследователь склонен к постоянному изучению, анализу факторов тренерской деятельности. Он многократно проверяет себя, создает свои варианты решения проблем. В результате, когда он начинает говорить о своих идеях, они выступают уже не просто как гипотеза, интересная находка, прием, оригинальное решение, а как сложившиеся тренерские принципы, за которыми стоит длительный исследовательский поиск. К таким тренерам

относится, например, Д. Каунсилмен, американский тренер по плаванию. Когда читаешь его книги, в которых автор описывает собственный опыт работы, отчетливо ощущаешь научно-исследовательское начало. Методические приемы, предлагаемые Д. Каунсилменом, выступают как результат его изысканий, проверенных практикой тренерской работы, которую он ведет именно как исследователь. Тренер – исследователь способен, как правило, позитивно влиять на тренерский коллектив. Его деятельность побуждает коллег к осмыслению их собственного опыта.

В реальной тренерской деятельности моделей творчества значительно больше. В вашу собственной лаборатории тренерского творчества, где важны самопознание, самовоспитание, самореализация, следует подумать над следующими вопросами, проанализировать себя.

1. Опираетесь ли вы в своей деятельности на психолого-тренерскую теорию или просто действуете на уровне здравого смысла, методических рекомендаций и опыта коллег? Если научные психолого-тренерские знания используются вами недостаточно, постарайтесь избавиться от этого, скажу прямо, серьезного упущения. Стремитесь решения в своей тренерской практике соотносить с исходными теоретическими посылками. Вначале это будет трудно, может даже казаться лишним, но в конечном счете реально поможет вам находить правильные и интересные решения и станет вашей потребностью. Очень рекомендую объединиться в этой работе с кем-нибудь из коллег.

2. Как вы считаете, есть ли у вас собственные тренерские идеи, концепции, которые для вас важны и на которые вы опираетесь в повседневной работе? Если обнаружите, что таких четких представлений о тренерском процессе пока нет, стремитесь их постоянно формировать, привлекая для этого и своих коллег по работе.

3. Считаете ли вы, что текущее тренерское планирование носит творческий характер? Чаще задавайте себе вопрос, почему вы поступили именно так, а не иначе, чем вызвано именно такое решение в вашей практике? Это развивает творческое тренерское мышление.

4. В какой мере ваша творческая деятельность предполагает реальное сотворчество воспитанника, его познавательную активность? Стремитесь расширять круг творческих заданий спортсменам. В сущности, любое задание должно быть творческим. Если ваша задача ориентирует только на воспроизводящую деятельность, меняйте ее, придавайте ей творческую направленность. Ваша деятельность должна

обеспечивать творческую деятельность группы и возможности для творческого самовыражения каждого спортсмена. Если вы составили план тренировки, проверьте, какие конкретные физические качества (сила, выносливость, быстрота и т. д.) отдельных спортсменов могут раскрыться и какие методы тренировки, используемые вами, обеспечат это. Если возникают несоответствия плана задачам тренировки, меняйте его, усиливайте удельный вес научного подхода. Поставьте перед собой цель – обеспечить физическое и творческое развитие на ваших тренировочных занятиях каждого спортсмена. Создавайте индивидуальные программы тренировки для каждого спортсмена, тогда вся палитра ваших тренерских усилий приобретет для него личностно значимый смысл.

5. Проанализируйте в какой мере и по каким параметрам ваше тренерское творчество согласуется с деятельностью коллег, стилем их работы? Стремитесь находить общее в работе с коллегами (спортивной школы, кафедры института), нивелируя вашу творческую индивидуальность, помогайте создать тренерский ансамбль единомышленников.

К. С. Станиславский писал: «Когда внутренний мир наблюдаемого вами человека вскрывается через его поступки, мысли, порывы, под влиянием предлагаемых жизнью обстоятельств, – следите внимательно за этими поступками и изучайте обстоятельства, сопоставляйте те и другие, спрашивайте себя: «Почему человек поступил так или иначе? Что у него в мыслях?» Выводите из всего этого соответствующие заключения, определите ваше отношение к наблюдаемому объекту и с помощью всей этой работы старайтесь понять склад его души.

О культуре наставника

Понятие «тренерская культура» еще не приобрело права научного термина. Оно недостаточно исследовано и описано в специальной литературе. Видимо, поэтому опрос тренеров различных школ и коллективов показал, что представления о тренерской культуре самые разные.

И как ни странно, различны заблуждения начинающих и опытных тренеров. Одни тренеры искренне верят в то, что если они научат спортсменов вежливости, правилам хорошего тона, искоренят у них привычку давать друг другу прозвища, привьют им некоторый интерес к восприятию прекрасного, можно будет считать – дело сделано, культурная программа-минимум выполнена. Опытные тренеры имеют иной взгляд на проблему. Они считают, что в их задачу входят не только развитие физических качеств у спортсменов и их обучение технике или тактике своего вида спорта, но и помощь юноше или девушке в поиске образа человека для подражания, умелое воспитание в учениках желания равняться на высокие нравственные идеалы в спорте; в этом первооснова культурности. Можно привести и иные точки зрения.

Напрашивается вопрос: «а что такое культура, культурный человек, тренерская культура?

Культурный человек, по мнению академика Д. Лихачева, это не тот, кто много читал классических произведений, много слушал классическую музыку и т. д., а тот, кто обогатился всем этим, кому открылась глубина мысли прошедших веков, духовная жизнь других, кто многое понял, следовательно, стал терпелив к чужому, стал это чужое понимать».

Говоря о тренерской культуре, вероятно, следует учитывать и то, что вошло в нее из общечеловеческой культуры, и то, что порождается непосредственно тренерским трудом. Одни подразумевают под этим понятием высокий уровень тренерского образования, другие качества личности тренера, выделяя педагогический такт и уважение к личности спортсмена, третьи – тренерское мастерство и т. д. Наиболее опытные тренеры считают, что тренерская культура охватывает все сферы личности тренера, весь его жизненный опыт.

Не претендуя на научную доказательность основываясь на многолетних наблюдениях большой группы опытных тренеров, автор может назвать наиболее существенные признаки тренерской культуры как сложного качества личности тренера:

– ясно выраженная, устойчивая направленность интересов и

потребностей;

– умственное, нравственное и эстетическое развитие;

– тренерское мастерство;

– доброжелательный характер, общительность, увлеченность работой;

– постоянное самосовершенствование;

– культура темперамента;

– широкий научный и художественно-эстетический кругозор;

– способность легко и естественно входить в творческое состояние, умело включаться в эмоциональные, интеллектуальные и волевые процессы.

Разумеется, тренерская культура не сводится ни к отдельно названным качествам, ни к их сумме. В ее основе лежат мировоззрение, нравственные, эстетические, интеллектуальные и другие компоненты общей культуры человека.

Тренерская «культурная программа» должна быть направлена в первую очередь на то, чтобы научить воспитанника чувствовать чужую боль, как свою, уважать человеческую личность, ненавидеть эгоизм, стяжательство, лож, фарисейство.

Культура самого тренера – это способность жертвовать личным ради воспитанников, спортсменов. Культура тренера в его истинном, а не показном уважении к личности спортсмена, пусть этому спортсмену от роду каких – нибудь 5–7 лет. Тренерская культура – в высокой терпимости, чуткости, в способности к сопереживанию. Тренер не должен забывать простой истины: спортсмен имеет свойство взрослеть, может появиться из другого коллектива со своими понятиями и привычками и тренер вынужден иногда вместе со спортсменами приспосабливаться к новым условиям. Представьте, сколько усилий потребуется тренеру, чтобы сохранить свою точку зрения в новом, коллективе? Сумеет, значит высок уровень его тренерской культуры.

Быть культурным – не значит накопить запас цифр, имен, дат, словом, разнообразной и нужной информации, которую дает образование. Этого мало. Быть культурным – значит постоянно и непрерывно совершенствовать, улучшать себя. Роль воспитанности при этом, пожалуй, не меньшая, чем роль образованности (образованный хам едва ли лучше хама необразованного).

Поучителен в этом отношении сформулированный А. П. Чеховым перечень качеств, которыми должен обладать порядочный и воспитанный человек. Изложил он это в письме к своему брату Николаю, указывая на его недостатки: «Недостаток у тебя только один… это твоя крайняя невоспитанность…

Воспитанные люди, по моему мнению, должны удовлетворять следующим условиям: они уважают человеческую личность, а потому всегда снисходительны, мягки, вежливы, уступчивы… Они не бунтуют из-за молотка или пропавшей резинки. Они чистосердечны и боятся лжи, как огня. Не лгут они даже в пустяках. Ложь оскорбительна для слушателя и опошляет в его глазах говорящего. Они не рисуются, держат себя на улице так же, как дома, не пускают пыли в глаза меньшей братии. Они не болтливы и не лезут с откровенностями, когда их не спрашивают… Из уважения к чужим ушам, они чаще молчат… Они не унижают себя с той целью, чтобы вызвать в другом сочувствие. Они не играют на струнах чужих душ, чтобы в ответ им вздыхали и нянчились с ними… Они не суетны… Чтобы воспитаться и не стоять ниже уровня среды, в которую попал, нужны беспрерывный дневной и ночной труд, вечное чтение, штудировка, воля… Тут дорог каждый час…» А. П. Чехов показал образец и того, как можно сформировать себя. Ему удалось изжить в своем характере все, что он считал недостойным, выработать в себе культуру личности, деликатность и обаяние. В одном из писем к жене он отмечал: «Ты пишешь, что завидуешь моему характеру. Должен сказать тебе, что от природы характер у меня резкий и вспыльчивый и пр. и пр. Но я привык сдерживать себя, ибо распускать себя порядочному человеку не подобает. В прежнее время я выделывал черт знает что».

«И воспитание, и образование неразделимы. Нельзя воспитывать, не передовая знания, всякое же знание действует воспитательно». Эти слова Л. Н. Толстого должен пропустить через себя каждый тренер. Они должны стать тренерским кредо. Поэтому, чтобы стать культурным тренером, надо стать и воспитанным, и образованным. А эти качества не даются сами собой, их приобретает человек в постоянной работе над собой. У культуры нет «верхнего предела», поэтому каждому тренеру должно набирать высоту до тех пор, пока он жив, иначе он не тренер. Главным родником культуры для тренера служит книга. Это значит что все книги несут в себе положительные «заряды» культуры. В наше время перед читателями потоки плохи книг – бесталанных, пустых, а то и откровенно вредных. Великое искусство чтения, как утверждают многие специалисты из разных областей знаний, это не быстрое складывание слов во фразы, не слежение за сюжетом (с чего началось, как дальше дело было и чем все кончилось), а способность входить в мир книжных героев, сопереживать, спорить с ними, любить и ненавидеть, судить о каждой прочитанной книге, будь она художественная или научная, и о ее авторе.

Другой, всегда действенный и неиссякаемый источник культуры для тренера – искусство во всех его проявлениях и видах. О том, как воспринимать музыку, живопись, театр, написано специалистами немало, всех рекомендаций не привести, однако надо отметить: рассматривая картину художника, слушая музыку, смотря спектакль или фильм, человек должен следить за теми чувствами, которые возникают в его душе. Настоящее искусство непременно, как утверждают многие специалисты, радует или печалит, вызывает восторг или грусть, зовет на подвиг или к отступлению. Если такого не происходит, то одно из двух: либо перед вами подделка, либо данный вид искусства вы воспринимать не способны, так как далеко не каждый может быть ценителем музыки, встречаются люди, которые не воспринимают живопись.

Следующий важный источник культуры для тренера – живое общение с людьми. Чтобы пользоваться этим источником с наибольшим успехом, прежде всего надо научиться слушать других, понимать людей, не спешить опровергать чужие мнения, не относиться с пренебрежением к нетрадиционным методам тренировки или обучения. Понятно, что чье-то мнение, другой взгляд на жизнь или на работу ни для кого не обязательны, но уж если тренер решил опровергнуть этот взгляд Или мнение, он должен опровергать уважительно и непременно доказательно: факты против фактов, доводы против доводов. Истинный тренер – всегда истинный интеллигент.

Закономерен вопрос: «А как отличить истинного интеллигентного человека от «абитуриента» на это звание? Интеллигент – носитель высокой культуры, а не просто обладатель диплома или ученой степени. Формальная образованность никакой интеллигентности не гарантирует. «Интеллигентный человек, – писал В. М. Шукшин, – это неспокойная совесть, ум, полное отсутствие голоса, когда потребуется для созвучия «подпеть» могучему басу сильного мира сего, горький разлад с самим собой из-за проклятого вопроса: «Что есть правда?», гордость и сострадание к судьбе народа. Неизбежное, мучительное».

А вот мнение академика Д. Лихачева: «Интеллигента можно узнать по отсутствию в нем агрессивности, подозрительности, комплексов собственной неполноценности, подозрительности, комплекса собственной неполноценности, по мягкости поведения. Агрессивен только полуинтеллигент, теряющий себя в шаманизме «массовой культуры».

Поступки тренера – это результат его взглядов, следствие широты кругозора, показатель интеллекта. Интеллект считается

непременным условием культуры тренера. В этом убеждаются многие собеседники, когда имеют дело с тренером, широко эрудированным и все понимающим, который умеет общаться на равных с людьми любой социальной категории.

Тренер не может не уделять внимания воспитанию у спортсменов культуры поведения. «Воспитывать воспитанность» вроде бы и старомодно, но, увы, сколько огорчений в жизни людей бывает именно из-за «пробелов» в знаниях правил хорошего тона. Спортсмены должны здороваться и прощаться, называя человека, к которому обращаются, по имени и отчеству. Недопустимо, чтобы спортсмены первыми протягивали руки взрослому, чтобы при разговоре держали руки в карманах. Спортсменам следует извиниться, когда они перебили чужую речь, попросить прощения за нечаянную оплошность.

Культура общения – это не просто способ обмена информацией между тренером и спортсменами. Оно может стать для них источником радости, вдохновения, душевного подъема, если подходить к нему как к искусству. Позволим дать тренеру ряд советов. Чтобы владеть культурой общения, быть интересным собеседником, тренер должен:

– развивать (психологи называют это эмпатией); умение понять, что чувствует и переживает спортсмен, посмотреть на мир его глазами;

– использовать при вступлении в контакт интонации, мимику и жесты;

– воспитывать в себе терпимость и сдержанность, особенно в отношении с тем, с кем не согласен или кого не одобряет;

– проявлять инициативу, активность в общении;

– вести диалог конструктивно, предлагая конкретные решения проблем;

– проявлять мудрость в беседах и поступках, что предполагает умение предвидеть их последствия во взаимосвязи с другими событиями, отличать главное от второстепенного.

Вести беседу и управлять поведением спортсменов, тренеру возможно, если он:

– компетентен и эрудирован в тех вопросах, которые его касаются;

– держится уверенно, внутренне собран и решителен;

– использует все средства для выражения своих мнений и чувств (интонации, выразительные жесты и т. д.);

– излагает мысли ясно, просто и коротко, подводя спортсмена к тому, чтобы он сам делал выводы;

– в конце беседы подчеркивает ее полезность, а если возможно, то и приятность.

Устранить возникшие разногласия или неудовольствие можно, если:

– сохранять достоинство и не унижать достоинство спортсмена, даже если тот не прав;

– стараться проводить в беседе или диалоге свою логику, если же это не удается не следует тратить время на поиск доказательств неправоты собеседника, лучше требовать от него доказательств и разбивать приводимые им аргументы;

– предвидеть возможные возражения спортсмена и парировать их;

– добиваться согласия спортсмена, подчеркивая, что разногласия не столь уж значительны.

Чтобы правильно вести себя в конфликтной ситуации, тренеру следует:

– не усиливать, а гасить конфликт, давать ответы без желания отомстить спортсмену;

– воспринимать некорректное или грубое поведение спортсменов не как попытку унизить вас, а как проявление их ограниченной культуры и психологической невоспитанности, о чем и надо им сообщить;

– не переходить рамки дозволенного, не требовать от спортсмена сверх того, что не входит в его права и обязанности;

– предупредить наказания и предложить в качестве альтернативы миролюбивые способы выхода из конфликта.

Таким образом, если для тренера данные советы и правила станут неотъемлемыми чертами его поведения, его общение со спортсменами может послужить эталоном культуры человеческих взаимоотношений.

И теперь следует, наверное, ответить на главный вопрос: «Что же из себя представляет культурный тренер?». Рискнем в десяти пунктах дать на него ответ. Во-первых, это истинный интеллигент, который воспринимает все ценности человеческой культуры. Во-вторых, он неукоснительно соблюдает в повседневной жизни нравственные правила. В-третьих, он знает и понимает жизнь во всех ее проявлениях. В-четвертых, он до конца своей жизни любознателен. В-пятых, он не делает разницы между собой и воспитанниками. В-шестых, он непоколебимо верит в правду и добро. В-седьмых, он постоянно повышает свое профессиональное мастерство. В-восьмых, он стремиться быть активным строителем правого государства. В-девятых, постоянно работает над развитием своей личности. В-десятых, обучая своих воспитанников культуре, он сам одновременно учится культуре. Так распорядилась жизнь. Это диалектика: учишь – учись.

Артистизм в тренерской профессиии

Размышляя о проблемах познания, обучения, психологи и врачи, философы и ученые нередко обращаются к системе подготовки актера К. С. Станиславского. Игровые методы, широко применяемые в педагогической практике, привели к более глубокому видению этой мудрой системы. Например, в своей книге о мастерстве перевода известный чехословацкий переводчик Иржи Чех пишет о том, что при изучении языков система «великого театральщика» оказывается необычайно полезной. Есть свидетельства, что большой интерес к системе Станиславского проявляли многие ученые XX века, в частности, знаменитый физик Ландау очень интересовался системой Станиславского.

Вся деятельность тренера основывается на различных общениях – деловых, учебных, воспитательных, профессиональных… и каждый раз требуются различные формы внешней выразительности. Иными словами, актерское искусство. Далеко не последнюю роль при этом занимают жесты. Станиславский неоднократно подчеркивал вред «многожествия»: «Лишние жесты – это сор, это грязь, это пятна. Игра актера, испещренная множеством жестов, подобна рисунку, сделанному на испачканном листе бумаги, и потому прежде чем приступить к созданию роли, надо убрать все лишние жесты…». «Пусть же каждый актер прежде всего обрисует свои жесты настолько, чтобы не они владели им, а он ими, – учил К. Станиславский. – Сокращенные жесты движения заменяются интонацией голоса, мимикой, лучеиспусканием, т. е. более изысканными средствами общения, наиболее пригодными для передачи тонкости чувства и внутренней жизни». Эти рекомендации полностью можно адресовать тренеру. В жестах тренера не должно быть ничего, что не несет информационной нагрузки.

Многое в работе тренера достигается мимикой. Для этого надо уметь расслаблять мышцы. Это самый простой, но достаточно эффективный способ эмоциональной саморегуляции. Сначала научитесь в любой момент расслабить мышцы лица, лба, глаз, щек, век и затылка, т. е. мимические мышцы (психическую мускулатуру). Научившись этому, а также произвольному, сознательному контролю над состоянием этих мышц, через мысленное внимание нужно научиться управлять и соответствующими эмоциями. Чем раньше (по времени возникновения эмоций) включается сознательный контроль, тем более эффективным он оказывается. Так, в гневе сжимаются зубы,

меняется выражение лица. Возникает это автоматически, рефлекторно. Однако стоит «запустить» самоконтроль (не сжаты ли зубы, как выглядит мое лицо?) и мимические мышцы начинают расслабляться. Необходима только предварительная тренировка в расслаблении определенных групп после словесных самоприказов. Овладев умением расслабления – релаксации мимических мышц, человек приобретает значительную власть над своими эмоциями. Возможность произвольного их снятия или выбора повышается. Взгляд человека бывает злым и добрым, верящим и недоверчивым, огорченным или восторженным, улыбчивым или суровым, рассматривающим или подбадривающим. Истина – «глаза – зеркало души».

Спросите спортсменов, что они думают о глазах своих тренеров, и услышите, как много значит для них взгляд тренера – добрый или недобрый.

Возникает вопрос: нельзя ли научиться создавать необходимые жесты, мимику? Конечно же, можно. Можно добиться, чтобы эти черты тренера были свободными, естественными. Нужно помнить, что к естественности и непроизвольности приходят через сознательную психотехнику, через комплекс специальных приемов.

К сожалению, психофизические упражнения медленно доходят до тренера. Слабые знания в этой области и нечеткость практических упражнений для тренера делают самообразование мало эффективным.

Напряжение мышц и психическое напряжение может отрицательно сказываться на состоянии: вызывать зажатость, скованность, нервное напряжение. У Станиславского об этом написано так: «Хотите убедиться, как физическое напряжение парализует всю нашу деятельность, активность, как напряжение мышц связывает психическую жизнь человека? Давайте проделаем опыт: вот там на сцене стоит рояль, попробуйте поднять его». Ученики с большим физическим напряжением поочередно приподнимали угол тяжелого рояля. В этот момент режиссер неожиданно приказывал: «Помножьте скорее, пока держите рояль 37 на 9. Не можете? Ну, так вспомните все магазины на нашей улице, начиная с угла переулка. И это не можете? Ну, пропойте каватину из «Фауста». Не выходит?»

Для того, чтобы выполнить задания режиссера, ученику пришлось опустить угол рояля, который с великим напряжением держал на весу, и, передохнув на мгновенье, он вспомнил все вопросы, осознал их и стал поочередно на них отвечать, вызывая в себе те ощущения, какие от него требовались.

«Таким образом, – подвел итог режиссер, – чтобы ответить на

мои вопросы, вам, понадобилось опустить тяжелый рояль, ослабить мышцы и только после этого отдаться воспоминаниям. Не показывает ли это, что мускульное напряжение мешает внутренней работе и тем более переживанию. Пока существует физическое напряжение, не может быть и речи о правильном тонком чувствовании и нормальной душевной жизни роли. Поэтому, прежде чем начать творить, надо привести в порядок мышцы, чтобы они не сковывали свободы действия».

Мышечная разрядка необходима и тогда, когда человек слишком разгневан или раздражен чем-то. Но эта разрядка не должна обрушиваться на окружающих его людей, а должна быть обращена на какую-то работу, деятельность. Отличный пример разрядки отрицательных эмоций описан в книге А. Лука «Эмоция и личность». Замечательный нападающий, который 20 лет играл форвардом в одном из футбольных клубов Москвы, ни разу за это время не побывал на скамейке штрафников. Соперники из других команд, зная его невозмутимость, были очень грубы с ним во время игры, применяли запрещенные силовые приемы, но ни разу он не поддался искушению «дать сдачи», не ответил резкостью на резкость. Конечно, грязная игра соперников вызывала в нем возмущение и, может быть злость, но он умел эти чувства «переключить на мяч» и еще настойчивее забивал голы.

«Не существует искусства без виртуозности, без упражнения, без техники. И чем крупнее талант, тем больше они нужны. Отрицание техники дилетантами происходит не от сознательного убеждения, а от лени, от распущенности…» – так убеждал актеров Станиславский. Не существует и тренерского искусства без тренерской психотехники, которая до сих пор не занимает подобающего места при подготовке тренерских кадров в. вузах, а потому, – и в формировании профессионального мастерства тренера.

Что посоветовать тренеру? Иметь верные ориентиры. Аналогия с психотехнической подготовкой драматического актера оказывается удобной для иллюстрации и этой мысли. У Станиславского читаем: «…большие задачи являются одними из лучших психофизических средств, которые мы ищем для косвенного воздействия на душевную и органическую природу с ее подсознанием». И далее: «Мне остается советовать вам неустанно пользоваться сверхзадачей, как путеводной звездой. Тогда и все сказанное действие пьесы выполняется легко, естественно и в большей мере подсознательно».

Учение Станиславского о сверхзадаче пронизывающей изнутри, организующей каждое действие человека, и есть суть смысла учебного. Вот, например, как использовал в команде

ЦСКА сверхзадачу заслуженный тренер РСФСР П. Садырин после возвращения команды в высшую лигу: «Но я и не говорил, как бывает обычно, что главная задача ЦСКА – постараться закрепиться, набраться опыта и тому подобное. Я не сомневался, что борьба за выживание в ней нам не грозит. Так же считали и ребята. Я сознательно не ориентировал их на какое-то конкретное место, а избрал такой путь: убеждал каждого, что он может и обязан попасть в сборную. Если так можно выразиться, определил игрокам их сверхзадачу. Стремление к ее решению по замыслу должно было сработать на команду». Так оно и получилось. Вернувшись в высшую лигу, команда ЦСКА сразу же стала серебряным призером первенства страны по футболу 1990 г., а в 1991 году завоевала чемпионское звание и выиграла кубок страны. Сделала «дубль», который удавался очень немногим командам.

Комплекс приемов, который Станиславский назвал психотехникой, актеру помогает быстрее вжиться в роль. А человеку познающему – быстрее и глубже приобщиться к знаниям, быстрее все освоить. Путь в познание – это путь активного воображения. Можно с уверенностью сказать, что в тренировочном процессе воображение играет одну из ведущих партий. Все основывается на великом свойстве человека – способности не только переноситься мысленно в другую ситуацию, но принимать на себя воображаемые роли. Побеждает в борьбе тот, кто знает, для чего борется. Тренер, имеющий задачу, поглощающую его внимание всецело, не может не искать и не творить. Такая установка – лучший возбудитель постоянной творческой мобильности и системности тренера. Увлеченность тренера своим делом начинается с того момента, когда в душе и в воображении его появится творческое «если бы». Творчество начинается с вымысла, воображения, – утверждал Станиславский. Через «если бы» нормально, естественно создаются сами собой внутренние и внешние действия. В слове «если бы» скрыта какая-то сила. Благодаря ему происходит что – то, от чего глаза начинают иначе смотреть, уши по-другому слушать, ум по – новому оценивать окружающее.

Слово «если бы» – важнейший возбудитель творческой активности. Стоит тренеру в любой профессиональной ситуации сказать себе: «А как поступил бы…?» и мысль тренера начинает активно работать. «Если бы» – своего рода пусковой механизм для творческой работы.

О чувстве собственного достоинства тренера

Как утверждают психологи, чувство собственного достоинства – это своеобразная мера развитых способностей, мера самочувствия, статус и самооценка личности. Как правило, тренеры с высоким чувством собственного достоинства придерживаются такого поведения, которое может быть выражено словами: «Я тоже могу это сделать, если этого добились мои коллеги». Тренеры с низким чувством собственного достоинства характеризуются поведением, выраженным таким сомнением: «Я таких результатов никогда не смогу добиться у своих воспитанников, даже тренируя их в день по нескольку раз». Наставники с низким уровнем собственного достоинства избегают браться за подготовку команд или отдельных спортсменов, если, они претендуют на высокие места в ответственных соревнованиях, так как боятся провала своих подопечных, что отрицательно может сказаться на дальнейшей тренерской карьере. Они особенно чувствительны к отрицательным оценкам их тренерской деятельности. Кстати сказать, они могут не отреагировать на замечание коллег, но в душе оно на них сильно подействует. Такие наставники уязвимы. Если им говорят: «У ваших воспитанников слабая техническая подготовка», у них сразу возникает мысль: «Я не способный и никогда не научу их технически правильно выполнять элемент». У них нет самолюбия. Когда им говорят: «Ты мог бы блестяще делать подводку к соревнованиям спортсменов в своем виде спорта», они воспринимают это замечание как кровную обиду, у них тут же опускаются руки. Появляется апатия, безразличие ко всему на свете. Если тренер с низким уровнем собственного достоинства прекрасно провел тренировочное занятие, а на это никто не обратил внимания, это сильно его обижает. Как бы в отместку он решает «больше не готовиться так тщательно к занятиям».

Таким наставникам кажется, что они проводят тренировки не для себя, а только для других. У таких тренеров порой происходит сложный процесс неуправляемого отчуждения от коллег, даже от воспитанников и от самих себя.

Будучи неуверенными в своих силах, эти тренеры то и дело пробуют копировать методы работы других и этим самым как бы наслаивают на свое «я» чужую маску. Неудовлетворенные тем, что их собственное «Я» не находит возможности для реализации, они

создают свое иллюзорное «я», предаваясь несбыточной мечте, иллюзиям. Они могут видеть себя знающим, смелым, уверенным, деловым. Могут рисовать причудливые картины своего самого активного участия в тренерской деятельности (все на фоне реальных тренерских дел, общественной жизни спортклуба и т. д.). Постоянный иллюзорный процесс губит их веру в себя, создает перегородку между воображаемыми достижениями и реальными собственными возможностями.

Иногда к неразвитому чувству собственного достоинства прибавляется еще и некоторая озлобленность, и тогда может начаться чрезвычайно опасный процесс накопления силы отмщения «Ну, я им покажу», – решают они и ждут своего часа. Ждут, чтобы отомстить коллегам, которые недостаточно ценят их как личность. Ждут, чтобы что-то доказать и воспитанникам, которые сомневались в их профессиональных знаниях. Нередко такого рода ожидания приводят к серьезной решимости преодолеть рубеж заниженного чувства собственного достоинства. Но чаше всего такая тенденция ведет к накоплению недоброжелательности, озлобленности. А эти отрицательные черты могут плохо повлиять на становление наставников в целом.

Наставники с высоким (нормальным) чувством собственного достоинства чувствуют себя по-другому. Им незачем чего-то бояться (коллег, администрацию). Если они допустили ошибку, значит, они виноваты сами, а не кто-то и что-то (погода, судьи, спортсмены и т. п.). Они не падают духом, когда их преследуют неудачи. Они переживают, как всякий, с кем приключаются неприятности, но эти переживания не выбивают их из колеи. Они не сомневаются в своей способности найти выход и выйти из затруднительного положения, у них сложились свои стандарты поведения в трудных ситуациях. Они берутся за дело не торопясь точно рассчитывают свое время, прикидывают результаты. Затем идут и устанавливают контакты с людьми, которые могут помочь им в достижении поставленной цели. Они готовы помочь другим. И особенность высокого чувства собственного достоинства как раз и проявляется в широте и щедрости души. Если слабые срывают зло на других, когда им тяжело, то сильные наставники становятся тоньше и чувствительнее к переживаниям других.

Держатся такие наставники со всеми на равных. И в среде тех, кто намного опытнее их (поэтому их любят совсем начинающие коллеги) и в среде тех, кто намного старше. На равных с опытными – это как раз и означает подлинное уважение к ним. Они готовы выслушать (Замечания и мнение, без возражений), но если с чем-то не согласны, то непременно скажут и вызовут на спор. Они готовы помочь начинающим наставникам.

Прислушиваются даже к тем советам, которые им явно не по душе: «Что же, существует и такая точка зрения. Надо подумать, почему она есть «Они держатся с достоинством в любом окружении, так как уверены, что их нельзя игнорировать, не заметить. Они не стремятся себя выделить, но и не сомневаются, что к ним отнесутся с должным уважением.

Они могут быть застенчивыми, но если это нужно для тренерского дела, то застенчивость легко преодолевается. Например, просто так через переполненный дворец спорта им неловко пройти. Но если есть профессиональный интерес, они делают это спокойно, не обращая внимание на зрителей, спортсменов, коллег, друзей.

Многие тренеры склонны считать, что чувство собственного достоинства дается их коллегам «от бога», как какое-то особое качество. Иными словами, если чувства собственного достоинства нет. то и поделать в этом случае ничего нельзя, остается только завидовать тем наставникам, у которых чувство собственного достоинства есть. Это мнение ошибочно. Чувство собственного достоинства можно приобрести, хотя сделать это не просто.

Современный наставник должен знать и не забывать, что существуют определенные упражнения эмоционального самонастроя. Он просто обязан использовать их во благо себе!

Театральные актеры, даже переживая какую-то страшную личную трагедию, способны, «настроившись» и «переключившись», блистательно сыграть роль даже в веселом водевиле ил и в комедии. Для эмоционального «самонастроя» можно рекомендовать упражнения ролевого тренинга или же достаточно хорошо известные ныне упражнения «аутогенной тренировки» или формулы самонастроя по Э, Куэ (французский психотерапевт). При пробуждении (в особом состоянии неполного бодрствования, а также перед засыпанием (в сходном состоянии) по 30 раз следует произносить позитивно утверждающие «формулы». К примеру, наставник, не уверенный в себе и в своих силах, должен настраивать себя на то, что с каждым днем становится все активнее, энергичнее, увереннее в себе и своих отношениях с коллегами и спортсменами.

Уверенность человека в себе – это особый психологический дар. Она возникает уже в младенчестве.

Психоаналитик Эриксон утверждал, что к первому году жизни у ребенка формируется базовое чувство доверия к миру, а к третьему – ощущение свободы и самостоятельности (или сомнения и вины). Одни малыши окружены вниманием, заботой, любовью, а другие постоянно испытывают придирки и упреки.

Есть известная байка о различии еврейской и русской систем

воспитания. Родители-евреи с пеленок говорят своему чаду: «Аран, ты гений». Русские же пилят: «Иван, ты дурак». Возможно, большое число евреев-спортсменов в шахматах и шашках закономерный итог уважительного отношения к подрастающему поколению. Хотя и нам есть с кого брать пример. В русских дворянских семьях было принято будить подростков жизнеутверждающей установкой: «Вставайте, сударь. Вас ждут великие дела». Формирование самооценки постоянно волнует американцев. Они давно поняли, какую колоссальную роль в успехе страны играет уверенность каждого человека в себе. В некоторых штатах действуют законы, запрещающие взрослым унижать детей и подростков. Если учительница обозвала школьника тупицей, она угодит в тюрьму или заплатит крупный штраф. У нас же система воспитания и образования такова, что неуверенностью заболевает большинство людей.

Неуверенность трудно скрыть: заискивающе-неопределенная интонация, опущенные плечи, склоненная набок голова, вялая осанка – ее верные признаки. Кстати, изживать неуверенность можно, корректируя положение тела: выпрямите спину, поднимите голову, говорите негромко, но внятно, и скоро вы почувствуете себя тверже.

Агрессивно-самоуверенное или формально-отстраненное поведение также ни что иное, как попытка закамуфлировать внутреннюю робость. Именно так ведут себя неуверенные наставники. Неуверенный в себе тренер, попадая в затруднительное положение, тут же вспоминает обо всех проблемах вместе взятых, автоматически вызывая неподконтрольные эмоции, обиду и гнев. В голове он постоянно прокручивает мысли типа: «Все плохое происходит только со мной мне просто не везет, я не умеющий и незнающий, все желают мне зла». В сложной ситуации такой наставник не думает о своих интересах, а думает о том, что скажут окружающие, как бы никого не обидеть, ведь все равно ничего не получится. Поэтому ему нелегко разрешать обычные жизненные затруднения, связанные с работой, семьей, друзьями. Часто он даже отказывается от многих радостей – карьеры, любви, дружбы, лишь бы не иметь лишних проблем. Неуверенный тренер провоцирует как минимум покровительственно-жалостливое отношение спортсменов, но чаще высокомерно – пренебрежительное. А это, в свою очередь, способствует развитию вируса, заболевание переходит из острой стадии в хроническую.

Как с этим бороться? Для начала надо осознать свои детские обиды и унижения: вспомнить их и попытаться заново пережить с максимальной эмоциональной силой – излить всю агрессию и

обиду, которые вы не выразили тогда, много лет назад. В ходе такого прочувствования человека очищается от негативного груза прошлого и становится более уверенным и жизнелюбивым.

Никогда не поздно «заиметь» счастливое детство. Поэтому психологи советуют работать над своим прошлым.

Возьмите три листа бумаги. На первом выпишите главные неприятные ситуации вашего детства (например, вы стали первым спортсменом в классе, поэтому сильный драчун вас ненавидел). На втором опишите ужасные эмоции, которые вам пришлось при этом пережить (обида, злость, жалость к себе). На третьем отметьте, какой жизненный опыт вы приобрели (перестали бояться одиночества, поняли причину жестокости, ощутили собственную силу и независимость). Если от каких-то моментов у вас слезы на глазах наворачиваются – поплачьте. Это поможет. Цель записей – превратить груз прошлого в ценное наследство, в жизненный потенциал, формула такого превращения – осознать, простить действия всех «злоумышленников», понять свое прошлое, а заодно и свое настоящее и будущее. Если вы «разберетесь с детством», ваша неуверенность лишится своих важнейших корней – детских обид.

Такие записи могут со временем превратиться в дневник. Они научат вас оценивать любую ситуацию с разных точек зрения, замечать как негативные, так и позитивные моменты. Когда вы напишете о своем «несчастливом» детстве все, что только помните, торжественно сожгите записи. Произнесите над ними прощальную речь, и избавьтесь от детских обид навсегда.

Но очищение можно начать с любого момента жизни, хоть со вчерашнего дня.

Концентрируйтесь на своих удачах и успехах. Каждый вечер в заветной тетради подводите итоги: что удалось, а в чем еще надо преуспеть, стройте смелые планы на будущее. Выпишите на листок все свои недостатки, а затем разорвите и выбросите его. Если вы возьмете себя в руки и методично будете выполнять эти незатейливые упражнения, результат появится уже через неделю. Вы вдруг почувствуете, что некоторые спортсмены уже не так вас раздражают, а остальные и вовсе интересные ребята. У вас наладятся отношения с близкими. Даже к себе вы станете относиться иначе: нежно и бережно.

Уверенность – самый лучший подарок себе. Поведение уверенного наставника в конфликте вызывает здоровую зависть: он способен найти выход из патовой ситуации. Предположим, на вас «наехал» главный тренер в вашем виде спорта (не важно, по делу или нет). Уверенный в себе наставник проявит к главному тренеру сочувствие, постарается быстро понять, чем его агрессия

вызвана. Он не станет разыгрывать роль виноватой жертвы или оскорбленного самолюбия, а переведет разговор в конструктивное русло, обсудит пути выхода из сложившейся ситуации. Если «главный» агрессивен сверх меры, уверенный подчиненный спокойно скажет, что ему неприятно, когда на него кричат, что это ставит его в неудобное положение. Очень важно открыто сказать нападающему о своих эмоциях. Этим приемом мало кто пользуется; тренеры чаще обижаются и замыкаются в себе, что чрезвычайно неэффективно. Если над вами подшучивают и вам это неприятно – так смело и говорите: «Мне это неприятно». Не молчите и не копите обиду в себе. Если «наезд» осуществляет ваш коллега, попробуйте вычленить из его нападок конструктивное содержание и примите его с благодарностью как информацию или совет. Реагировать нужно на содержание, а не на эмоциональный выпад. Главное – не вспылить в ответ. Нас с детства учили, что, если с тобой разговаривают, надо отвечать. Однако, вступать в разговор с хамом вовсе не обязательно. Если ваш коллега хамит, оставьте его в одиночестве. Или демонстративно переведите разговор на другую тему.

Хорошо работает прием эмоционального объединения с агрессором. Пафос и провокацию надо перевести в разговор о сотрудничестве: «Я с вами согласен, команда действительно могла бы занять более высокое место. Что же теперь предпринять, как вы думаете?»

Чтобы повысить свою уверенность, важно понять из чего она складывается. Во-первых, это оценка своих достоинств (личностных качеств, образования, профессионализма). Будьте довольны тем, что есть, и стремитесь к большему. Во-вторых, любовь к себе. Любите себя – самого близкого и дорогого вам человека. В-третьих, отношение к вам других людей. Окружайте себя любящими спортсменами и не связывайтесь с теми, кто вас использует.

Для усиления уверенности попробуйте представить, где она находится и как предположительно выглядит. Обычно люди чувствуют источник уверенности в области живота: он подобен огненному цветку, который дает телу ощущение силы, энергии и спокойствия.

И еще: для начала быть неуверенным не так плохо. Известный психолог А. Адлер утверждал, что все достижения человечества – это результат борьбы людей со своими комплексами. Чувство неполноценности часто превращается в комплекс превосходства: человек, стремясь справиться с собственной неуверенностью, делает (подключив волю) головокружительную карьеру. В

качестве полезного развлечения предлагаю вам, дорогие коллеги, мантру (буддийская молитва) уверенного человека: «Я единственный и уникальный в этом мире, никто не имеет права посягать на мое жизненное пространство, я обязан защищать себя, свою избранность и свои интересы».

Самонаблюдение, самоанализ и самоуважение

Общаясь с детьми, подростками, взрослыми спортсменами, тренер проявляет себя, получает прямые и косвенные оценки своих умений, способностей, знаний, личностных черт. Все это создает необходимую основу для познания себя. Получаемая информация о себе, это отражение тренерской деятельности, реальное и предполагаемое отношение воспитанников, коллег и других людей. На основании этой информации у тренера есть возможность составить представление о себе. Нередко молодой наставник обнаруживает в себе противоречия, не сразу удается найти ответы на вопросы: «Кто я? Какой я?»

Ряд экспериментальных исследований свидетельствует, что люди в принципе способны правильно оценивать собственные качества и возможности, будь то психологические свойства, подготовленность к определенной деятельности или положение в обществе. Самооценки и основанные на них прогнозы зачастую не уступают по надежности специальным психологическим тестам. Какими способами можно познать себя? Затронем лишь те, которые доступны каждому.

Подумайте, приходилось ли вам сталкиваться с проявлением у себя в различных ситуациях каких-либо противоположных черт: доброта – эгоизм, откровенность – скрытность, мечтательность – практицизм, высокие стремления – низкие побуждения, застенчивость – раскованность до развязности, мягкость – резкость, самолюбование – самоунижение, непризнание авторитета – следование образцу.

Еще способ – это сравнение себя с друзьями, коллегами.

Что же начинающие наставники сравнивают в себе с более опытными? Ответ краток – всё! Однако есть параметры, по которым сравнивают себя чаще, есть сугубо индивидуальные варианты. С кем себя сравнивают молодые наставники? Постоянно – с теми коллегами, которые в их окружении. Соотнесение здесь часто бывает «в свою пользу». Например, начинающие тренеры зачастую считают себя более добрыми, мягкими, чем коллеги со стажем. Так ли это на самом деле? Иногда – так, порой – нет. Неплохо бы проверить это суждение непредвзято своим поведением. Особый случай – сравнение себя с близкими коллегами – друзьями. Чаще всего сравниваются душевные качества, ум, общительность, способность к пониманию. Нередко это сравнение приводит к мягкому выводу:

оба, оказывается, «люди, приятные во всех отношениях».

Нередко молодые тренеры присматриваются и к тем, кто, может быть, и не вызывает симпатии, но зато признан коллегами лидером. В таком случае сравниваются стиль поведения, профессиональные знания.

И, конечно, идет сравнение молодого наставника с кем-либо из тренеров-мастеров своего дела. Но и в этом случае выводы часто «в свою пользу»: «Я бы так не поступил!» «Никогда не буду так обращаться со своими спортсменами!». Если же кто-то из опытных наставников вызывает деловой интерес молодого коллеги, хочется общаться с ним почаще, обсуждать интересующие проблемы, а может, и стать товарищем. Молодой наставник надеется найти в чем-то сходство, а если выявились различия, то это задача чтобы преодолеть их.

А теперь речь о самонаблюдении. Каждый наставник так или иначе за собой наблюдает. Но далеко не каждый отдает себе в этом отчет, и поэтому мимолетные наблюдения сразу же забывается. Но если бы тренер старался зафиксировать хотя бы часть своих самонаблюдений, то получил бы очень много любопытного материала для размышлений о себе самом. Можно ли целенаправленно наблюдать за собой? Естественно, но надо решить, что хотелось бы увидеть в себе. Например, «как я разговариваю с коллегами; что я чувствую, когда встречаюсь с трудностями профессионального характера; какие мысли вызывает у меня одаренный спортсмен?».

Целенаправленное самонаблюдение бывает очень полезным чисто практически. Например, настроение испортилось у тренера в начале тренировочного занятия. Приблизительно понятно, что стало тому поводом. А вот что явилось причиной – неясно. Неясно, почему возник повод, испортивший настроение. Можно, конечно, не утруждать себя поиском этой причины. Но тогда не исключено, что повод для плохого настроения будет возникать вновь и вновь. А это неприятно. Поэтому лучше все-таки попытаться найти эту причину. Вдруг ее можно устранить или хотя бы смягчить. Надо понаблюдать за собой. Понаблюдав за собой, можно сделать любопытные открытия. Можно обнаружить, например, что конфликты с коллегами возникают каждый раз тогда, когда начинаешь разговор о методике тренировки в своем виде спорта. Почему? А потому, что твои взгляды на нее совсем иные, чем у твоих коллег, а ты безапелляционно утверждаешь их, не желаешь слышать возражений или иных мнений. Можно увидеть, что каждый раз, когда подходишь к коллегам, у тебя от волнения или желания казаться другим меняется голос, а это у них вызывает настороженность или подозрение. Многое можно

узнать о самом себе. А самое интересное, что, понаблюдав за собой, можно вдруг обнаружить, что ты очень разный. В одних случаях – тихий, в других – грубый, с одними – ласковый, с другими – резкий, на тренировочном занятии – рискованный, в быту – заторможенный и т. д. Иными словами, чтобы хоть как-то разобраться во всем, что удается увидеть и узнать, нужен самоанализ, рассмотрение, изучение своих поступков, мыслей, чувств, переживаний, даже расчленение их на составные части, элементы.

Занимаясь самоанализом, человек обычно ведет внутренний диалог либо с самим собой, либо с кем-то. И часто сталкивается с неоднозначностью, а порой – просто с противоречивостью, своих поступков, мыслей, чувств.

Пытаясь решить, что в них истинно, а что нет, человек ищет аргументы, подтверждающие или опровергающие тот или иной поступок. Этот поиск идет в процессе диалогов ярче, эффективнее, быстрее. Внутренний диалоге самим собой дает возможность встать в позицию исследователя по отношению к самому себе.

В процессе диалогов развивается рефлексия.

Рефлексия (от латинского reflexio – обращение назад) в психологии – познание человеком самого себя, своего внутреннего мира, размышления о самом себе, осознание того, как воспринимают и оценивают человека окружающие люди. Можно сказать, что рефлексия – способность и умение видеть себя, свои действия, отношения с людьми, понимать себя.

Развитие рефлексии, во многом способствует становлению молодого специалиста. Познавая себя, наставник все больше освобождается от неосмысленного выполнения требований окружающих. Чем сильнее развита рефлексия, тем больше молодые наставники способны решать встающие перед ними задачи, управлять своей деятельностью. Выбирая тот или иной вариант поступка, ту или иную линию поведения, они в состоянии учитывать больше различных обстоятельств. В результате у молодых тренеров быстрее совершается переход от безответственного, инфантильного поведения к ответственному, ориентированному на сознательно выработанные требования к самому себе.

Рефлексия развита далеко не у всех наставников и степень ее развития тоже весьма различна. Для немалого числа молодых наставников даже постановка вопроса о том, сколько у них и какие «Я», вызывает удивление, а то и недоумение. Но то, что молодой тренер не осознает в себе каких-то противоречий (своих различных «Я»), не отменяет самого их наличия. Осознанные или

неосознанные, они все равно есть, «живут своей жизнью, делают свое дело», управляя настроением и поведением человека. Независимо от осознанности, у каждого есть нечто, что определяет отношение к себе, меру удовлетворенности собой, меру принятия самого себя.

Это – самоуважение, которое может быть высоким и низким, завышенным или заниженным. Высокое самоуважение не означает, что наставник ставит себя выше всех остальных, не знает своих недостатков. Оно – свидетельство того, что тренер уважает себя, положительно относится к себе. Низкое самоуважение, наоборот, характеризуется неудовлетворенностью самим собой, отрицательной оценкой собственной личности, в крайнем варианте – презрением к самому себе, даже при внешнем благополучии. Самоуважение, а точнее, его уровень – высокий или низкий с промежуточными вариантами зависит, как правило, от одного из двух обстоятельств или от обоих сразу.

Первое, – насколько удовлетворяет тренера то, что он считает для себя наиболее важным. Например, для молодого наставника самое важное – спортивные успехи его воспитанников, или разработка новых методических рекомендаций в своем виде спорта. Успехи, достигаемые в этой самой важной для него сфере, его вполне удовлетворяют или он видит возможность достичь большего.

Второе, – что и в какой мере ценят в наставнике значимые для него люди, в первую очередь друзья – коллеги, что они одобряют в нем и поощряют, за что они уважают его. Однако, как правило, при этом необходимо, чтобы оценки со стороны других не противоречили его собственным ценностям и представлению о себе.

Конечно, самоуважение можно обеспечить и понижением уровня притязаний, но тогда оно приобретает защитный, а не продуктивный характер и при изменении обстоятельств жизни может опять оказаться под угрозой. Если такое противоречие возникает, разрешить его можно по разному. Например, если мнение других специалистов отрицательно, но сильно значимо для начинающего тренера, придется снизить собственные оценки или поискать новых значимых лиц. Но лучше, приложив огромные усилия, доказать коллегам или друзьям свое право иметь ценности, отличные от обще принятых, а то и склонить коллег изменить точку зрения.

Часто на помощь самоуважению приходят, так называемые, защитные механизмы, которые подсознательно подавляют и не допускают в сознание информацию, противоречащую представлениям о самом себе, о том, что хорошо и плохо, что

правильно и неправильно. Что же это за механизмы? Психологи выделяют следующие.

Вытеснение. Из сознания человека неосознанно вытесняется информация, возбуждающая у него напряжение и тревогу. Это надо отличать от сознательного подавления какого-либо желания: «Я хочу закурить, но умышленно этого не делаю.» Вытесняются неосознанные желания, факты. Например, человек может «честно» забыть о совершенном им некрасивом поступке. Он совершил его зная, что поступок некрасив, но не осознавая этого в момент его совершения, И это на самом деле неосознанно тревожит его. Неприятный факт просто вытесняется из его сознания. Какая-то тревога может и остаться, но что тревожит – непонятно.

Образование противоположной реакции. Например, молодой наставник очень хочет стать известным специалистом в своем виде спорта. Ноу него нет для этого реальных творческих задатков. Неосознанно для сохранения своего самоуважения он начинает вообще отрицать необходимость профессиональных знаний.

Проекция. Это бессознательная попытка избавиться от навязчивых желаний, притязаний (приписывая их другим лицам), которые не согласуются с системой осознанных ценностей человека. Например, тренер-диктатор себя токовым не считает, а приписывает это качество кому-либо из окружающих, а то и всем подряд.

Замещение. Это бессознательная переориентация своих оценок и желаний с одного объекта на другой. Например, свои неудачи в работе тренер связывает с плохим материальным обеспечением воспитанников в спортивной школе.

Рационализация. Сознательная и бессознательная попытка рационально обосновать идеи, поступки. Например, тренер, совершивший беспринципный поступок, для сохранения своего самоуважения ссылается на свою недостаточную осведомленность, на «общее мнение» и т. д.

Субликация. Переадресовка энергии из одного канала в другой. Например, половое влечение, которое не находит удовлетворения, как бы компенсируется в физическом труде, творчестве. А то и подменяется употреблением алкоголя, наркотиков.

Защитные механизмы оказывают и положительное влияние на психику, поскольку повышают устойчивость личности, уверенность в себе. Все дело в мере психологической защиты. Избыточная психологическая защита ограничивает развитие личности, оставляет ее как бы в неподвижном «бункере»

представления о себе. Слишком слабая психологическая защита как бы лишает человека защитных покровов, делает его излишне тревожным и чувствительным к обстоятельствам.

Заниматься самовоспитанием, «самостроительством», изменением самого себя нужно всем, в том числе и наставникам – и молодым, и опытным. Но! Многое в себе можно и, порой, нужно изменять. А многое – можно, но не нужно. По различным причинам. То, что сегодня не устраивает вас самих или осуждается окружающими, завтра может оказаться наиболее ценным качеством вашей личности. Например, упорство в достижении тренерского мастерства может иногда выглядеть упрямством, а через несколько лет станет предпосылкой высоких достижений в работе. Наконец, далеко не все в себе можно изменить (тип нервной системы, темперамент). Свой особенности необходимо знать и учитывать, строя свою жизнь, свои отношения с людьми. Тренеру очень важно принимать себя таким, какой он есть (речь идет не о явно отрицательных чертах). От умения принять себя самого главным образом и зависит уровень самоуважения.

Но как принимать себя, уважать себя, если самооценки низкие, если «уважать себя не за что?». Не просто. Самооценка в большей мере – результат своеобразного выбора: я сам выбираю, с кем, с какой группой специалистов я себя сравниваю, соотношу. И нередко бывает полезнее сменить эталон, а не менять самооценку. В конечном итоге отношение к себе, самоуважение соотносятся с широкими социальными ценностями, а не с нормами группы специалистов (это не всегда совпадает).

Несколько советов молодым коллегам:

– относитесь к себе и к своим поступкам критично;

– развивайте умение иронически относится к самому себе. Это может предохранить от переоценки себя и высокомерия;

– развивайте в себе стремление познать себя. Помните, что вы – личность, и цените себя за это. Развивайте в себе стремление познать свою личность;

– ищите в себе нестандартность и незаурядность; они обязательно найдутся.

Профессия «тренер» высшая нервная деятельность

В профессиональной деятельности тренера огромна роль особенности его высшей нервной деятельности. Именно она образует природную основу индивидуальной неповторимости личности. В человеке очень много запрограммировано мудрой природой. И органические процессы, и действие инстинктов, и динамика психофизических процессов регулируются автоматически, без вмешательства сознания.

Однако человек в состоянии влиять на свои психофизические особенности: он компенсирует свои недостатки, корректирует их действия в нужном направлении. Относительная независимость человека от природы, способность к саморегуляции как раз и есть одна из важнейших характеристик человеческой личности. Нетрудно представить себе, как важно, особенно для начинающего тренера, умение регулировать свои природные склонности и особенности, приспосабливать их к сознательным нормам поведения, потребностям своей профессии.

Тренер должен не только знать особенности своей высшей нервной деятельности, но и уметь объективно оценивать свои познавательные, эмоциональные и волевые процессов. Такое самопознание не является самоцелью. Оно необходимо, чтобы выявить те или иные качества, запрограммировать их, а затем произвести нужные изменения. К чему должны быть сведены эти изменения? Тренерская деятельность и личность тренера должны находиться в некотором соответствии. Оно далеко не всегда встречается в готовом виде. Профессиональная тренерская работа требует определенных предпочтительных качеств личности. Конечно, люди с любым типом нервной деятельности могут быть тренерами. Однако известно, что тренерская работа, особенно в легкой атлетике, лыжах, спортивных играх, в боксе, в борьбе, в автомобильном спорте… требует быстрой ориентировки, сообразительности, мобильной памяти и живого воображения.

Любому специалисту нужно хорошее внимание, но если хирургу необходима сосредоточенность, то тренер должен уметь не только сосредотачивать свое внимание, но и распределять его на несколько объектов. Любому специалисту необходимо хорошо развитое мышление, но, например, журналист может переписать свои статьи. Условия работы тренера иные: реализуя свои профессиональные функции, он не имеет права «подправлять черновики». Он работает один раз и работает без права на

ошибку. А это требует от тренера не просто гибкости ума, но и мобильности, критичности, сообразительности и тонкости в выражении своих мыслей.

Многие из отмеченных качеств у тренера могут сформироваться задолго до того, как он выбрал свою профессию. В таком случае мы имеем дело с удачным соответствием психических данных требованиям профессии. Возможны также счастливые случаи, когда почти все индивидуальные качества тренера отвечают интересам его профессиональной деятельности. Тогда говорят о природном призвании, о природном тренерском таланте. Однако такие явления крайне редки. Тренерами становятся, и нужно, чтобы начинающий тренер сознавал свою первейшую профессиональную обязанность – становиться настоящим тренером.

Как же тренеру разобраться в своих индивидуальных особенностях? Как определить основные показатели своего типа высшей нервной деятельности? Хорошо, конечно, в этих целях воспользоваться лабораторными методами, специальной аппаратурой, которая может фиксировать силу, уравновешенность, подвижность и другие показатели нервных процессов. Однако подавляющее большинство тренеров, по крайней мере на сегодняшний день, не имеет доступа к таким исследования. Поэтому наиболее доступный метод самосовершенствования – самонаблюдение. Важно, чтобы тренер точно знал что наблюдать и имел критерии оценки наблюдаемых явлений.

В основе высшей нервной деятельности лежат два основных нервных процесса: возбуждение и торможение. Эти процессы харастеризуются силой, подвижностью и уравновешенностью, различные сочетания которых образуют типы высшей нервной деятельности. Еще академик И. П. Павлов отметил, как влияют особенности высшей нервной деятельности на личность человека. Возбудимые, например, наиболее склонны к агрессивности, они тяготеют к лидерству, инициативны. Обладатели сильных нервных процессов отличаются энергетичностью, выносливостью, крепким сном, хорошим аппетитом, высокой трудоспособностью и т. д. Свободно проявляется и подвижность нервных процессов. От нее зависит приспособляемость человека к новым условиям, легкость приобретения умений, навыков и привычек. Если нервные процессы отличаются инертностью, то знания и умения приобретаются труднее, медленнее разрушаются стереотипы.

Для определения типа высшей нервной деятельности необходимо сначала выявить особенности нервных процессов (использована методика, разработанная кафедрой психологии

Ворошиловградского медицинского института).

Как определить силу нервных процессов? Сила нервных процессов проявляется в определенных качествах человека. Их много. Приводим лишь минимум – 10, чтобы проиллюстрировать методику самонаблюдения. Для определения силы нервных процессов нужно оценить по пятибалльной системе следующие качества:

1. Работоспособность.
2. Выносливость.
3. Решительность.
4. Активность.
5. Целеустремленность.
6. Храбрость.
7. Выраженность аппетита.
8. Глубина сна.
9. Настойчивость.
10. Выдержка.

Теперь надо вывести средний показатель. Теоретически минимальное количество баллов – 10, максимальное – 50. Если среднее число баллов превышает 3,5, значит человек – обладатель сильного типа высшей нервной деятельности; если меньше 3,5, то слабого. Обладатели сильной и слабой нервной системы могут быть как способными, так и неспособными к той или иной деятельности. Вместе с тем тип высшей нервной деятельности влияет на индивидуальный стиль работы тренера, его общую трудоспособность. Повышение нагрузки приводит к различным неврозам чаще всего представителей слабого типа высшей нервной деятельности. Именно у них чаще появляется разочарование в тренерском труде. Зная особенности своей нервной системы, тренер должен формировать свой стиль работы, рассчитывать свои возможности и. оптимально строить свою практическую деятельность. Преобладание той или иной системы образует «специальный человеческий» (И. Павлов) тип высшей нервной деятельности. Академик И. П. Павлов различал три типа людей.

1. Художественный тип. Это люди, для которых характерна практичность в конкретных делах, яркость восприятия, образность зрительных представлений и мышления. Предпочитают все, что несет информацию непосредственно, наглядно, конкретно. «Художники» больше любят смотреть телевизор, нежели слушать радио.

2. Мыслительный тип. Для них характерна тщательность осмысления своих действий, склонность к сомнениям, анализу,

рассуждениям. Более предусмотрительные склонны к абстрактным наукам, лучше запоминают смысл событий, чем конкретные факты, самокритичны. Как правило, они скорее «радиослушатели», чем «телезрители».

3. Средний тип. Люди, сочетающие в себе «художников» и «мыслителей».

Принадлежность к тому или другому типу не означает ничего другого, кроме наличия тех или иных индивидуальных особенностей, не дает никакого превосходства над представителями других типов. Но сами эти «особенности» на своем месте особенно ценны.

Определить свою принадлежность к тому или иному типу можно следующим образом. Сначала по пятибалльной системе определяется проявление художественного склада. Здесь оцениваются следующие качества:

1. Эмоциональность восприятия природы.
2. Образность мышления.
3. Мечтательность.
4. Выразительность мимики и пантомимики.
5. Склонность к артистической деятельности.
6. Склонность к импульсивным, предварительно не обдуманным поступкам.
7. Склонность к конкретным наукам.
8. Простота и непосредственность.
9. Любовь к животным, сценическому искусству.
10. Любовь к красивой и оригинальной одежде.

Выводится средняя цифра.

Мыслительный склад определяется по стольким же качествам:

1. Обдумывание своих поступков.
2. Склонность к сомнениям, стремление самому разобраться во всем, не доверяя чужим заключениям.
3. Склонность к абстрактным наукам.
4. Склонность к анализу и обобщениям.
5. Предусмотрительность.
6. Полнота волевого акта (осознанность желаний, способность принимать решение, исполнять его).
7. Хорошая память на факты.
8. Степень самокритичности.
9. Склонность к обсуждению сложных вопросов, склонность к теоретизированию.
10. Выбор друзей, избирательность отношений с другими

людьми.

Снова выводится средняя цифра. Далее сравниваются полученные средние баллы. Если показатели художественного типа преобладают над мыслительными на 0,3 и более балов, – тип художественный, если наоборот, – тип мыслительный. Если эти цифры равны в пределах трех десятых, – тип средний.

Каков для тренера смысл этих показателей? Выявленные индивидуальные различия не говорят о каких-либо ограничениях или предпочтениях. Обладатель любого типа высшей нервной деятельности может быть хорошим или плохим тренером. Однако эти отличия опять важны именно тем, что они обусловливают индивидуальный почерк работы и поведения тренера.

Тренеры, у которых преобладают черты художественного склада, более выразительны, эмоциональны, непосредственны и склонны к общительности. Вместе с тем они и более уязвимы, у них обострено самолюбие, они чувствительны к мнению окружающих.

Тренеры с ярко выраженным мыслительным складом более склонны к объективности и рассудительности, не отличаются привязанностью к спортсменам, сравнительно равнодушно относятся к их мнениям и отношениям. Во всяком случае они более расположены придерживаться определенной дистанции в отношениях со спортсменами. Они не только более требовательны и принципиальны, но и менее чувствительны к внутренним состояниям спортсменов.

Тренеры среднего типа более умерены в рассмотренных проявлениях и менее выразительны как личности. Они, как правило, работают хорошо, ровно и добросовестно.

Как определить уравновешенность нервных процессов? Она зависит от соответствия силы возбуждения силе торможения, от их баланса. Если преобладает возбудимость, человек относится к возбудимому типу; если преобладают тормозные реакции, – к «тормозному»; если равны, – к уравновешенному. Чтобы определить особенности нервной системы по параметру уравновешенности, необходимо сначала проверить силу возбудимости. Для этого нужно оценить по пятибалльной системе проявления следующих качеств:

1. Смелость.
2. Инициативность.
3. Склонность к риску.
4. Склонность «выкладываться» на работе.
5. Непокорность.
6. Горячность.

7. Готовность идти навстречу трудностям.
8. Уверенность в себе.
9. Внутренняя собранность.
10. Настроение.

Из полученных данных выводится средний балл, потом по той же методике определяется сила торможения. Здесь оцениваются следующие качества:

1. Осторожность.
2. Настроение
3. Самообладание.
4. Предусмотрительность.
5. Умение выслушивать обвинение.
[4] 6. Собранность в ожидании опасности.
7. Склонность к недоверчивости.
8. Умение хранить тайну.
9. Умение сдерживаться
10. Умение соблюдать установленные правила.

Снова выводится средний балл и сравниваются полученные данные. Если сила возбуждения преобладает над силой торможения на 0,3 и более, – тип возбудимый, если наоборот, – тормозной. Если эти цифры равны в пределах тех же трех десятых, – тип уравновешенный.

Чрезмерная возбудимость при «слабых тормозах» плоха там, где нужно нервное напряжение. Такой человек предрасположен к неожиданным срывам, поэтому ему нужна более спокойная работа. И наоборот, чрезмерная «тормозимость» плоха там, где нужен быстрый темп, частые перестройки и т. д.

Как могут сказаться на деятельности и поведении тренера эти особенности? Несмотря на кажущееся однообразие, тренерский труд отличается большой динамичностью и поэтому тренеру, как никому другому, надо обладать чувством меры. Тренер с возбудимым типом нервной деятельности отличается увлеченностью, он склонен перехватывать через край, проявлять нетерпение и излишнюю горячность. Зато тренер тормозного типа, наоборот, чаще бывает безразличным, равнодушным, он вял, невыразителен. Сам не увлечен и не увлекает спортсменов. В тренерском деле более предпочтителен уравновешенный тип, но не инертный. Уравновешенность тренера есть некоторое целесообразное равновесие возбудимости и заторможенности в поведении тренера: умение где нужно и гнев показать, и сдержаться. Ведь тренер живой человек и имеет право быть самим собой в пределах норм тренерской этики.

Как определить подвижность нервных процессов? Сначала определяется подвижность возбуждения. Оцениваются следующие показатели:

1. Быстрота перехода от деятельности к покою
2. Склонность разнообразить выполнение одного и того же дела.
3. Незлопамятность.
4. Быстрота засыпания.
5. Вспыльчивость.
6. Нетерпение, желание перебивать во время беседы.
7. Быстрота перехода от одной работы к другой.
8. Быстрота реакции.
9. Находчивость.
10. Сообразительность.

Определяется средний балл. Далее проверяется инертность возбуждения по тем же критериям, что и сила, только со знаком минус (инертность возбуждения означает его устойчивость, медленный переход к покою). Здесь оцениваются:

1. Умение довести до конца начатое.
2. Переход от деятельности к покою.
3. Терпеливость и способность не реагировать на «мелочи жизни»
4. Постоянство в привычках, привязанностях.
5. Склонность думать и говорить об одном и том же слишком долго и подробно.
6. Засыпание после сильного волнения.
7. Несдержанность в высказываниях и поступках.
8. Неуступчивость, когда требуют изменить привычное.
9. Привыкание к новым условиям.
10. Склонность к медленному темпу и однообразным делам.

Снова выводится средний балл. Сравнение двух средних баллов показывает, каким является возбуждение – подвижным или инертным. Люди с подвижным возбуждением характеризуются энергичностью, инициативностью, но с некоторой суетливостью. Люди же с инертным возбуждением не переносят быстрого темпа, суеты. Подвижность возбуждения в тренерском деле может быть расценена двояко: с одной стороны, от тренера требуется быстрая реакция – в этих случаях подвижное возбуждение играет положительную роль, с другой стороны, тренер должен обладать особым терпением, а подвижное возбуждение может приводить к поспешности, нетерпеливости.

Затем исследуется подвижность тормозных процессов. Оценке

подлежат следующие особенности:

1. Быстрота двигательных речевых реакций.
2. Быстрота возбуждения в ситуациях, когда нужно сохранить способность к спокойствию.
3. Готовность к действию.
4. Склонность к подвижному образу жизни (переездам, экскурсиям).
5. Умение быстро осваиваться с новой обстановкой.
6. Умение оправдываться, изворачиваться.
7. Общительность.
8. Вспыльчивость.
9. Быстрота вхождения в трудовой ритм после отпуска.
10. Мнение окружающих о том, насколько деятелен, расторопен человек.

Как и в других случаях, вычисляется средний балл, а дальше производится определение инертности торможения. Она проверяется по тем же показателям, только теперь, чем медленнее и труднее «снимать тормаза», тем выше оценка. И опять выясняется средний балл. Сравнением двух абсолютных цифр (средних показателей подвижности и инертности тормозного процесса) определяется характеристика торможения; является ли оно подвижным, легко преодолеваемым или, наоборот, инертным.

Из перечисленных выше характеристик складываются основные типы высшей нервной деятельности. На основе рассмотренных свойств высшей нервной деятельности можно выделить многочисленные типы высшей нервной деятельности, создать их классификацию.

По силе нервных процессов люди делятся на обладателей сильной или слабой нервной системы. В каждой из этих групп по признаку преобладания первой и второй сигнальной системы люди делятся на «мыслителей», «художников» и «средних». В свою очередь, в каждой из этих групп по показателям преобладания возбуждения, торможения или уравновешенности люди делятся на «уравновешенных», «возбудимых», «тормозных». Наконец, в каждой из последних групп образуются четыре. подгруппы по показателям подвижности или инертности процессов возбуждения и торможения: и возбуждение, и торможение могут быть подвижными или инертными; возбуждение может быть подвижным, а торможение – инертным, и наоборот.

При такой классификации образуется 72 типа высшей нервной деятельности. Нетрудно составить для себя таблицу. Разделите лист бумаги по вертикали на две части. Озаглавьте

левую – «сильной», правую «слабой». Теперь каждую из этих частей по горизонтали разделите на три части. Озаглавьте их так: верхнюю – «мыслитель», среднюю – «художник», нижнюю – «средний». Под каждым из этих заголовков разместите по горизонтали три: колонки: «уравновешенный», «преобладает возбуждение», «преобладает торможение». Наконец, под каждой из этих колонок – четыре варианта характеристик возбуждения и торможения: 1. Возбуждение подвижно, торможение инертно. 2. Возбуждение подвижно, торможение подвижно, 3. Возбуждение инертно, торможение инертно. 4. Возбуждение инертно, торможение подвижно.

Таким образом, для определения индивидуально – типологических особенностей человека предлагается 9 показателей. Проверив себя по ним, а потом сверив полученные данные с таблицей – схемой типологии высшей нервной деятельности, легко определить свой тип.

После того, как оценим себя по всем показателям, сначала определяем – относимся к сильному или слабому типу? Если средняя цифра по первой шкале выше 3,5, – к сильному, ниже, – к слабому. Нужно иметь в виду, что чем дальше отстоит средняя цифра от нормы, тем резче выражены определяемые качества нервной системы.

Определив силу своих нервных процессов (в левой или правой половине таблицы), надо оценить соотношение сигнальных систем: относимся ли мы к «мыслителям», «среднему типу» или «художникам». Далее уточняем соотношение возбуждения и торможения. Остается выяснить преобладание подвижности или инертности тормозного и возбудительного процессов.

Итак, вы знаете номер своего типа по таблице. О чем он говорит? Чем меньшим оказался диапазон колебаний и выраженности различных качеств, тем человек сложнее, гармоничнее и, наоборот, чем выше диапазон колебаний, тем человек несобраннее, разбросаннее, менее гармоничен. А уж если степень отклонения от нормы слишком высока, то это симптом патологии. Дальше дело за тем, как истолковать собранную информацию, как соотнести конкретные данные о психофизиологии тренера с требованиями профессии. Является-ли для данного наставника его профессия предпочтительной, допустимой или же имеют место ограничения, противопоказания?

Тренером может стать обладатель любого типа высшей нервной деятельности. Однако при этом соответствие природных данных человека требованиям тренерской профессии будет

различным, более или менее подходящим. Подробный анализ собранных данных позволит наставнику определить сильные и слабые стороны своих особенностей, сформулировать задачи, которые необходимо решить для оптимального приспособления этих особенностей к требованиям тренерской деятельности.

Общение – сложный процесс в тренерской профессии

Наладить правильные взаимоотношения со спортсменами, тренеру помогут знания некоторых позитивных или негативных форм общения. Основой наиболее плодотворного общения между тренером и воспитанниками служит их творческая увлеченность совершенствованием системы тренировки. Нельзя не отметить, что эта форма общения складывается, опираясь на высокие профессионально-этические установки тренера, а также на его отношение к тренерской деятельности в целом.

Известный театральный педагог М. Кнебель говорит о педагогическом чувстве, которое «гонит тебя к молодежи, заставляет находить пути к ней». Аналогичное чувство испытывают и мастера тренерского труда. О таких наставниках нередко и руководство спортивной школы, и родители воспитанников говорят: «За ним спортсмены – по пятам ходят».

Продуктивно тренерское общение – на основе дружеского расположения. Это предпосылка успешной тренерско-воспитательной деятельности. Ведь дружественность – это важнейший регулятор общения, которое может иметь и деловую окраску. Дружественность и увлеченность совместным делом – аспекты общения, тесно связанные между собой.

Увлеченность общим делом – источник дружественности, рождает совместный творческий поиск. Но в отношениях тренера с воспитанниками наставник выполняет роль старшего товарища, соучастника совместной деятельности.

Необходимо подчеркнуть, что дружественность, как любое эмоциональное настроение, в общении должна иметь меру. Некоторые тренеры превращают ее в панибратские отношения с воспитанниками, что весьма отрицательно сказывается на учебно-тренировочном процессе (нередко на такой путь начинающего тренера толкает боязнь конфликта со спортсменами, сложные отношения). Дружественность должна существовать в целесообразной системе взаимоотношений наставника с учениками, а не противоречить ей.

Довольно распространенная форма общения – общение – дистанция, которую охотно используют как опытные тренеры, так и начинающие. Суть ее заключается в том, что во взаимоотношениях тренера и учеников постоянно обеими сторонами ощущается дистанция во всех сферах общения: в тренировке – «вы (ученики) не знаете, я (тренер) знаю;

в воспитании – «слушайте меня (тренера) – я старше, имею опыт, наши позиции несравнимы» и т. п. Это приводит к формализации системы социально-психологического взаимодействия тренера и учеников и не способствует созданию истинно дружеской атмосферы. Это отнюдь не означает, что дистанция вообще не должна существовать, она необходима в общей системе отношений спортсмена и тренера, в их совместном творческом процессе; диктуется логикой этого процесса, а не просто волей наставника. Чем естественнее для спортсмена ведущая роль тренера, тем органичнее и естественнее для него определенная дистанция в системе взаимоотношений с наставником. Она определяется степенью авторитета тренера в коллективе, т. е. в конечном счете, именно спортсменами и создается.

Указывая на необходимость известной дистанции в общении тренера с воспитанниками, следует, однако, подчеркнуть, что превращение дистанции отношений в закон приводит к авторитарному стилю взаимоотношений наставника со спортсменами, который в конечном счете отрицательно сказывается на результатах работы.

Молодые тренеры нередко считают, что дистанция в общении помогает им утвердить себя в подростковой, да и в тренерской среде. Нов большинстве случаев этот тип общения в его чистом виде ведет к тренерским неудачам, пусть и незаметным сразу.

Авторитет должен завоевываться через взаимопонимание в процессе тренировки или жизненных ситуаций. И для тренера чрезвычайно важно найти свой стиль общения.

Форма общения с тренером проявляется в отношении воспитанников к своему виду спорта, общем настрое спортсменов, в эмоциональной атмосфере команды. Демократические формы общения тренера с воспитанниками положительно влияют на эффективность учебно-тренировочного процесса в целом, поскольку обеспечивают социально-психологическое единство наставника и тренирующихся.

К сожалению, существуют и негативные формы общения. Например, общение – устрашение. Чаще всего к нему прибегают начинающие тренеры, что объясняется их неумением организовать продуктивную совместную работу. В творческом отношении общение – устрашение вообще бесперспективно. Оно не только не создает коммуникативной атмосферы, обеспечивающей творческую деятельность, но, наоборот, разрушает ее. Оно чаще всего ориентирует не на то, что надо делать, а на то, чего делать нельзя, представляя собой сугубо регламентирующую систему, ограничивающую и творческий поиск воспитанников. Оно лишает тренерское общение

дружественности, на которой зиждется взаимопонимание, так необходимое для совместной творческой деятельности.

Не менее отрицательную роль в работе с подростками играет и общение – заигрывание, характерное также в основном для молодых тренеров и связанное с неумением организовать продуктивное общение. По существу, эта форма общения – это стремление завоевать ложный авторитету спортсменов, что противоречит требованиям тренерской этики.

Упомянутые негативные формы общения, используемые в начальный период тренерской деятельности, могут стать привычными стилями тренерского общения, резко снижающими эффективность тренерской деятельности.

Уместно отменить, что, как правило, в каждом сложившемся тренерском коллективе спортклуба или спортивной школы существует общий стиль общения тренеров с учениками, который и определяет спортивно-психологическую атмосферу и, соответственно, влияет на становление индивидуальных стилей наставников.

Обретение тренером собственного стиля общения со спортсменами – процесс сложный, тесно связанный с формированием творческой тренерской индивидуальности в целом. Верно найденная форма тренерского общения, соответствующая индивидуальности тренера, способствует решению многих задач: тренерское воздействие становится адекватным личности наставника, упрощается сам процесс общения с командой, общение становится приятным, органичным для самого тренера. Существенно облегчается налаживание взаимоотношений, повышается эффективность такой важной функции тренерского общения, как передача информации. Причем все это происходит в атмосфере эмоционального благополучия тренера.

Нередко один и тот же метод, применяемый различными тренерами, дает совершенно разный эффект и не потому, что не соответствует ситуации, а потому, что чужд личности тренера. Этого соответствия стиля общения и личности тренера часто недостает многим начинающим наставникам. Вспомните эпизод из кинофильма «Хоккеисты». Тренер строит взаимоотношения со спортсменами на основе дружеского расположения. Это соответствует его личности и с удовольствием принимается спортсменами. Но вот игроки на дне рождения своего друга нарушили «сухой закон», принятый в команде, тренер в отчаянии решает резко перестроить свою систему взаимоотношений с игроками на основе дистанции. И что же? Игроки дружно не принимают нового стиля поведения тренера. И не только потому,

что он сам по себе формален, не способствует искренности во взаимоотношениях, но и потому, что не соответствует индивидуальности тренера.

Бывает, тренеру трудно дать ответ на вопрос: «Общителен он или нет?». Помочь в этом может жест тест (В. Ряховского).

Этот тест позволяет определить уровень коммуникабельности человека. Отвечать на его вопросы следует, используя три варианта ответов: да, иногда, нет.

1. Вам предстоит неординарная или деловая встреча. Выбивает ли вас ее ожидание из колеи?

2. Не откладываете ли вы визит к врачу до тех пор, пока станет уже совсем невмоготу?

3. Вызывает ли у вас смятение или неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании?

4. Вам предстоит выехать в командировку в город, где вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?

5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?

6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-нибудь вопрос)?

7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вернуть нам 10 рублей, которые занял несколько месяцев назад?

9. В кафе или столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли вы отказаться от своего намерения, нежели встать в хвост и томиться в ожидании?

12. Боитесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтной ситуации?

13. У вас есть собственные, сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких «чужих» мнений·вы не приемлете. Это так?

14. Услышав где-либо в «кулуарах» явно ошибочную точку зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочитаете ли вы

промолчать?

15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином сложном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Ключ к тесту: ответы «да» – 2 очка, «иногда» – 1 очко, «нет» – О очков. Интерпретация результатов: 30–32 очка – вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям нелегко. На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

25—29 очков: – вы заняты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество и потому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают вас в панику, то надолго выводят из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством: в вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает так, что при какой-нибудь сильной увлеченности вы «вдруг» приобретаете полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19—24 очка – вы в известной степени общительны и в знакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают и все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки устранимы.

14—18 очков – у вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без запальчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний, экстравагантные выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

9—13 очков – вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры), любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми, никому не отказываете в просьбе, хотя не всегда можете ее выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего вам не достает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы можете заставить себя не отступать.

4—8 очков – вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел.

Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке, беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете успешно довести его до конца. По этой причине руководитель и коллеги относятся к вам с некоторой опаской и сомнением. Задумаетесь над этими фактами!

3 очка и менее – ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения, беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно, вы часто бываете причиной разного рода конфликтов. Вам необходимо заняться самовоспитанием.

Процесс общения тренера со спортсменами можно (условно) разделить на этапы. Первый этап начинается еще до прихода тренера в команду. Собирается первоначальная информация тренером о спортсменах и спортсменами о тренере. А первые минуты пребывания тренера в команде – второй этап, во время которого новая информация сравнивается с полученной ранее. Нередко планируемые ранее приемы и способы общения меняются. А далее – третий этап – следует поиск коммуникативной общности, на основе которой можно организовать собственно тренерско-воспитательную деятельность. Важную роль играет (психологический эффект) первое впечатление. Особенно глубоко оно при встрече с юношескими командами и с детьми. Порой формируется довольно устойчивый стереотип восприятия, причем иногда значение имеет не только содержательные характеристики, но и такие, казалось бы мелочи, как одежда, манера поведения и т. п. И чем старше спортсмены, тем больше внимания надо уделять при первой встрече внешности. Нечищеные ботинки, плохо прилаженная одежда сразу могут настроить спортсменов отрицательно или иронически-снисходительно к новому тренеру. Используется повод и для метких кличек, острот, на которые щедры подростки. Естественно, если тренер – человек талантливый и деятельный, эта негативная позиция спортсменов постепенно преодолевается. Но ее могло бы и не быть.

Тренер должен тщательно готовиться к первому общению с командой, в этом деле нет мелочей. Чрезвычайно важно для тренера привлечь к себе внимание спортсменов, дальнейшее плодотворное общение с коллективом, без этого не возможно.

Понятно, что необходимое внимание регулируется и официальными правилами взаимоотношений тренера и спортсменов, но для продуктивного общения тренеру следует позаботиться о внимании команды.

Привлечь внимания спортсменов к себе: можно словом, можно паузой (внутренним требованием внимания), спортивной выправкой, наконец, демонстрацией спортивных навыков. Чаше всего используется «смешанный вариант». Естественно, что способы привлечения внимания должны соответствовать общему стилю тренера. Опыт мастеров тренерского труда показывает, какое большое значение придают они привлечению к себе внимания спортсменов.

К сожалению, нередко в тренерской практике как средство решения этой задачи и повышение голоса, и даже окрик. Большие возможности привлечения внимания команды дает жест. По характеру жестикуляции мы нередко судим о человеке, о его культуре, умении управлять собой, быть приятным или нет в общении. Резкие, неоправданно грубые жесты отталкивают от собеседника и, наоборот, сдержанность и выразительность жестикуляции пробуждают интерес и уважение к нему.

Некоторые исследователи ораторского искусства считают, что до 40 % информации в речи несут жест и мимика. Слово получает с помощью жеста эмоциональное подкрепление.

В системе тренерского общения жест чрезвычайно важен. Он и взаимодействует со словами, и часто заменяет их. Если в обыденном общении жест может быть произвольным, то в профессиональном общении он должен использоваться вполне сознательно, направленно.

Тренер, придя на место тренировки (стадион, зал), осматривает его, подготавливаясь к предстоящему общению, именно на этом тренировочном занятии. Это как предстартовый момент: тренер перепроверяет уже имеющиеся у него «заготовки», пытается определить готовность занимающихся к продуктивному общению, даже выбирает оптимальный момент для его начала. Происходит итоговая корректировка и уточнение заранее продуманных приемов общения применительно к состоянию команды и сегодняшним возможностям восприятия задания.

Начинающий тренер ориентирует на опытных наставников, нередко пытается подражать старшему коллеге, даже копирует его. Опыт других, безусловно, полезен, но необходимо с самого начала искать собственные возможности коммуникативной деятельности. Тренер, овладевая технологией общения, при этом должен воспитать свою творческую индивидуальность в отношениях со спортсменами. Владение технологией общения

позволит тренеру уверенно ощущать себя в любой ситуации. Без этого не избежать конфликтных ситуаций. Само конфликтное противоречие есть результат неадекватного восприятия личности и поведения воспитанника, непонимание мотивов его поступков. Да, тренерский труд не возможен без любви к детям, но он немыслим и без определенных знаний. Конфликт может быть результатом технологической безграмотности. И здесь мы подходим к осмыслению еще одного важного элемента профессионального общения, который, используя термин К. С. Станиславского, назовем приспособлением в общении. Это система приемов (психологических, мимических, речевых, двигательных) по организующих структуру общения, адекватную решаемой задаче и особенностям ситуации. М. О. Кнебель называет приспособление «внутренней и внешней формой общения людей», видит в нем «изобретательность в воздействии одного человека на другого».

В стремительно меняющихся ситуациях тренер должен постоянно использовать приспособления в общении, моментально «включать» системы коммуникативных приспособлений в каждой новой ситуации. Многовариантность одного и того же метода воздействия во многом говорит о качестве найденного приспособления в общении. Один и тот же метод при разных формах приспособления приобретает всякий раз особое значение.

Начинающие тренеры, не владея в должной степени навыками тренерской коммуникации, нередко пытаются принять «тренерский вид» (излишняя серьезность, искусственная озабоченность, хмурость). Но, по существу, это не более, чем искусственная маска. Неестественность поведения тренера, как правило, быстро распознается воспитанниками.

Тренерское общение ставит еще ряд важных проблем. Тренер общается с командой или группой в целом, с каждым спортсменом в отдельности и через игрока опять с командой. Естественно, даже не разговаривая со спортсменами, все равно общаться с ними. Такой техникой непрерывного тренерского общения, в том числе и с помощью жестов, мимики, обладают мастера тренерского труда, у которых движение бровей, покачивание головой, удивленный взгляд корректируют воздействие на всю команду.

Тренерское действие есть целенаправленное общение, не имеющее интервалов. Наставник в команде, даже если внешне он ничего не делает, действует. Объясняя тактику игры, спрашивая спортсменов, молча выслушивая их, тренер действует в развивающейся системе общения. И если действие останавливается хотя бы на короткое время, рвется нить

тренерского общения, а тем самым прерывается и само воздействие. Тренер на тренировочном занятии может сидеть, стоять, ходить, молча следить за игрой, но внешняя статичность его поведения отнюдь не означает остановку действия, оно продолжается в иных формах. И спортсмены должны ощущать внутреннее, психическое действие тренера. Без этого не сложится атмосфера совместных тренировочных поисков.

Существует эффект «взаимозаражения» общающихся, влияющий на самочувствие всех. Основа его – известная эмоциональная общность переживаний тренера и спортсменов. Тренер выступает как активатор его. Он «заражает» спортсменов (интересом к проблеме, совместным поиском), но сопереживание, вызванное им у спортсменов, в свою очередь, влияет на него самого.

Попробуйте проанализировать свои или чужие тренировки по некоторым показателям, а затем дать характеристику общения тренера с командой.

1. Встреча тренера с командой или группой перед тренировкой (уверенная, энергичная, вялая, неуверенная, бодрая).
2. Общее самочувствие в начальный период общения (продуктивное, нейтральное, скованное, неуверенное).
3. Характер коммуникативного настроения (ярко выраженная готовность к общению, безынициативный вид, отсутствие выраженной коммуникативной настроенности).
4. Энергичное проявление инициативы, эмоциональная настроенность на деятельность, умение передать это состояние команде или группе, эмоционально-нейтральное начало тренировки, вялость, отсутствие инициативы в организации общения.
5. Умение создать на тренировке необходимый эмоциональный настрой (общий на всю тренировку, этапный, ситуативный).
6. Управление собственным самочувствием в тренировочном занятии и в общении с воспитанниками (ровное эмоциональное состояние, способность управлять самочувствием соответственно складывающимся обстоятельствам, сбои в настроении, неровность в управлении творческим самочувствием).
7. Характер организованного общения (органичное, плодотворное, легкое, формальное, натянутое).
8. Эффективность управления общением при решении тренерских задач (взаимоотношения, оперативность, гибкость, ощущение стиля общения, единство общения и метода воздействия, уверенность, недостаточное использование общения

как инструмента воспитательного воздействия).

9. Речь (яркая, образная, эмоционально насыщенная, нейтральная, мало выразительная, инструктивная).

10. Мимика (выразительная, энергичная, яркая, целесообразная, сдержанная, нейтральная, невыразительная).

11. Пантомимика.(выразительная, с пластической образностью, эмоциональная, сдержанная, нейтральная, неуклюжесть, угловатость, манерность, скованность).

Подводя итог, сделайте выводы для себя, постарайтесь избавиться от замеченных недостатков.

Психологи предлагают сегодня целый ряд программ, упражнений, позволяющих не только проверить, оценить себя, но и развить в себе коммуникативные способности, тренировать себя в процессе общения. Приведенные для примера рекомендации не сложны.

Когда вы чувствуете, что вас «завели» и вы готовы сказать нечто резкое, оскорбительное, не отвечайте сразу. Примите вид задумавшегося человека, досчитайте до трех, вдохните и выдохните несколько» раз, а уж потом – ответьте. По словам В. И. Терещенко, изучавшего проблемы научной организации управления в США, этот простенький прием – эффективное средство быстро овладеть своими нервами.

Проснувшись утром, попробуйте, даже если вы «встали с левой ноги», скорчить перед зеркалом смешную гримасу. Тех, кому эта утренняя шутка не удается, окружающие, считают психологи, могут воспринимать как людей высокомерных, даже злых. Тренируйтесь, упражняйтесь на ежедневном нашем полигоне-транспорте: при любом конфликте не вступайте в пререкания, промолчите, отвлекитесь, представьте скандалиста большим младенцем и мысленно нежно его за пеленайте. В другой раз представьте себя парящей чайкой… Понаблюдайте за кем-либо (естественно, незаметно). Представьте его лицо смеющимся, грустным, испуганным, довольным, злым. Тренеру ведь так важно понимать, чувствовать воспитанника, работать, «отталкиваясь» не от себя, а от ученика.

Неприятного вам коллегу представьте близким родственникам, убедите себя, что он вам по-настоящему дорог. Он болен и вы ухаживаете за ним. Вместе радуетесь проделкам малыша… Если такое вам вообразить трудно, возможен вывод о вашей необъективности.

Похвалите работу незнакомого человека, например, таксиста за «классное вождение». Сделайте это дружелюбно, искренне (не свысока). Если не можете себя заставить, значит, вы, не желая, не

умея общаться, обычно надеваете «маску общения» (поскольку без общения не обойтись, пытаетесь организовать его формально). Может быть, вы просто неуверенны в себе?

В команде у вас есть любимые и нелюбимые (или скажу мягче – менее любимые) игроки. На тренировочном занятии, в игре с игроками вступайте в контакт чаще с «нелюбимыми», будьте с ними таким же, как с симпатичными вам игроками. Потренировавшись, позднее попросите кого-либо из коллег определить на тренировке «любимых» и «нелюбимых» вами. Если вы хорошо поработали, присутствующий не сумеет их отличить.

Потренируйтесь по методу физических действий К. С. Станиславского: определенные физические действия, соответствующие определенным эмоциональным состояниям, могут вызвать эти состояния. У вас неважное настроение перед встречей с игроками. Попробуйте представить: «Если бы у меня было хорошее настроение, я бы шел энергичной, бодрой походкой, я бы здоровался с улыбкой, я бы…». Очень действенный метод.

В книге «Человек среди людей» приводятся требования к качествам руководителя (в США). Перечень хоть и составлен для «производственных начальников», вполне может быть программой избавления от постоянной правоты подросткового «начальника» – тренера. Первое качество – руководитель должен быть управляющим, а не погонщиком. Погонщик всегда полагается на свою власть, начальник – на кооперацию, содействие и помощь тех, кого он ведет. Погонщик оставляет своих подчиненных жить в мире слухов, догадок и толков, начальник держит их в курсе дела, привлекает к решению различных проблем и делает проблемы предприятия их собственными проблемами. Погонщик всегда говорит «я», начальник – «мы», объединяя себя с коллективом, в котором работает.

Есть в перечне и такие качества, как строгость и требовательность, но при этом оговаривается, что «в этом отношении надо быть очень осторожным. Строгость и требовательность никогда не должны переходить в придирчивость, в жесткость! Особо отмечается: «Критикуй и умей воспринимать критику».

Умение наказывать и поощрять требует, чтобы первый выговор делался наедине и никогда в присутствии людей коллектива.

Важные качества – приветливость и тактичность. Обязательно для хорошего руководителя чувства юмора. Одно из обследований показало, что рабочие за станком, в плохом настроении делали операцию в среднем за 2,5–3 минуты. Когда

же их развеселили, рассказав анекдот, тот же самый процесс занял 1–2 минуты.

Руководитель должен уметь говорить, разговаривать и слушать. Должен уметь и молчать.

И, наконец, должен знать своих подчиненных. Так, что может понять смену настроения подчиненного.

Интеллектуальная форма тренера

Если мы не тренируем тело, мышцы постепенно теряют силу, эластичность и ослабевают. Точно так же, если не заставляем мозг трудиться, «мышцы ума» становятся слабыми и ленивыми. Недостаток тренировки – это невозможность сосредоточиться, уменьшение приходящих в голову идей, скука и, что хуже всего, умственной застой. Иными словами, человек теряет интеллектуальную форму, когда перестает давать своему разуму дополнительную нагрузку. А это происходит, когда наставника одолевает самодовольство, когда он сознательно перестает искать новые решения, сужает круг своих интересов, предпочитая использовать годами наработанные методические приемы, которые не требуют большого труда.

Как различные мышцы тела действуют сообща, чтобы обеспечить согласованную работу рук и ног, так и «мышцам ума» необходима координация, чтобы мышление было четким и целенаправленным.

Специалисты утверждают, что существует четыре базовые характеристики уровня тренированности, подготовленности ума к работе: сила ума, гибкость ума, выносливость ума, координация ума.

Всякий раз, когда человек берется за выполнения задания, которое требует сосредоточенности, он прилагает силу ума. Именно это качество тренер использует, когда перебирает различные варианты тренировочных планов для учеников, когда концентрирует внимание на отдельных деталях их самобытной техники выполнения движения, не отвлекаясь ни на что другое.

Сила ума, как утверждают специалисты – это способность сосредоточиться на том, на чем нужно, и насколько это необходимо.

Гибкость ума – это способность переключаться с одного хода мыслей на другой. Это как игра: тренер проигрывает различные варианты, строит неожиданные комбинации, разглядывает ситуацию со всех сторон. Сталкивает концепции, перемешивает идеи, делает самые немыслимые предположения, чтобы исследовать все новые и новые возможности.

Как известно, для воплощения своих идей в тренировочный процесс спортсменов тренеру требуется выносливость ума, которая заключается в способности продолжительное время поддерживать высокий уровень активности, не отвлекаясь и не теряя мужества. Это способность выстоять, пройти всю дистанцию.

Координация ума – это виртуозное владение техникой аранжировки мыслей, способность оперировать одновременно несколькими понятиями, «сохранение равновесия» при любых обстоятельствах, это стремление учиться ради получения новых знаний и готовность сражаться за высокие идеалы.

Не менее важно для развития своих умственных способностей [4] совершенствование восприятия. Оно непосредственно связано с выработкой и развитием внимания, как основы тренерской наблюдательности, и воображения, как основы творческого предвидения. Иными словами, нет качества, которое было бы так же значимо для интеллектуальной подготовки, как способность концентрировать свое внимание, те умение сосредоточиться, настроиться на определенный объект, отвергая все другие. Фактически в реальной жизни тренерское внимание постоянно переключается. Оно динамично, в определенный момент фокусируется на чем-то одном, а в следующий – уже на другом. Такова уж природа внимания: блуждать, вспоминать, претворять. Именно движение мысли вносит в тренерский внутренний мир ощущение непрерывности, связности и перспективы.

Концентрацию мыслей можно уподобить взгляду. И внимание, и зрение избирательны: в каждый текущий момент отчетливо видится только то, что находится в центре. К примеру, предложение, которое вы читаете сейчас, вы видите четко и ясно, а то, что в данный момент находится на периферии поля зрения (окно, стол, другая страница), различается смутно, до тех пор, пока вы не переведите взгляд. Точно так же то, на чем сосредоточены наши мысли (в данном случае на этом тексте), – отчетливо и ясно отражается в сознании, а то, что сейчас находится за пределами внимания (скажем, разминка спортсменов вашей группы), отражается менее отчетливо. Внимание движется по кругу, концентрируясь, то на одной мысли, то на другой, постоянно создавая целостный образ. У внимания существуют определенные границы, поэтому можно сконцентрироваться, например, на каком-то элементе техники только до тех пор, пока сознание не переключится на другой элемент данной техники.

Ограничивает внимание и определенное количеством элементов. Чтобы убедиться в этом, проделайте следующее упражнение. Поочередно ознакомьтесь с представленными ниже последовательностями чисел. После каждой строчки закрывайте глаза и повторяйте числа. Последовательность какой длины вы можете удержать в памяти?

579132
2547704
85713270

Скорее всего, как и большинство людей, вы свободно справляетесь с пятью числами. Попытка сразу запомнить семь чисел вызывает определенные затруднения, а держать в голове четырнадцать представляется почти невозможным. Психологи утверждают, что большинство из нас одновременно могут оперировать семью дискретными единицами информации. Мы свободно воспринимаем семизначный телефонный номер, названия семи стран на континенте, семерых новых учеников при знакомстве. Если же количество единиц информации превышает семь, нам сразу же приходится прибегать либо к сортировке информации, либо к записи фактов..

А что такое тренерский факт? Это любое явление и событие, имеющие отношение к подготовке спортсменов. Изучение фактов необходимо для правильных оценок, решений и действий. Факты бывают существенными и несущественными. Не следует принимать за факт выдумку, слух, мнение, пожелание, намерение, предположение. Факты должны быть достоверными, реальными, конкретными. Выводы, построенные на неопределенных фактах, приведут к заблуждениям. Рассматривая явления тренерской деятельности, тренер должен критически относиться к фактам, подходить к ним с определенных позиций.

Для развития восприятия, внимания, наблюдательности и, конечно, памяти есть определенные упражнения, специальная интеллектуальная гимнастика. Занимаясь интеллектуальной гимнастикой, по утверждению специалистов нужно помнить следующее.

– Психика развивается в деятельности, от безделья она «ржавеет».

– Для гимнастики мышления, памяти и т. д. нужно использовать главным образом реальную практику, реальные тренерские ситуации. Они всегда сложны и содержат много материала для самосовершенствования.

– Работая над совершенствованием своего интеллекта, необходимо знать свои индивидуальные особенности. Например, тип, объем, готовность и другие свойства памяти.

– Определив свои особенности, необходимо сформировать установку на самосовершенствование.

Кроме этих рекомендаций тренеру могут помочь проверенные временам приемы самоорганизации умственного труда. Это разгрузка памяти с помощью дневника, ведение каталога

специальной литературы, поддержание порядка на рабочем месте, систематизация информации, оценка значимости объектов мышления (ставится вопрос: «что произойдет, если не…»). Чем значимей эти объекты, тем выше будет активность, а значит, и способность воспринять, понять, запомнить.

Тренировка интеллекта, как утверждает проф. А. Воробьев в своей книге «Тренинг интеллекта» имеет сходство с тренировкой в спорте. Он пишет; «что подъемы и спады умственной работоспособности закономерны и бывают у каждого. Но стараться держать ее на достаточно высоком уровне необходимо и в тех случаях, когда некоторое снижение неизбежно. Характерна аналогия со спортом, где присутствуют физическая активность и сложнокоординационные элементы, выносливость и мыслительный процесс (все виды игр), не говоря о ярко выраженном эмоциональном факторе. Изученная особенности нагрузки в различных видах спорта, можно сделать вывод: развивающий интенсивностью нагрузки (т. е. той, которая работает на рост спортивного потенциала атлета), при оптимальном ее объеме (количество работы) является средняя величина 70–72 % от максимума. Но при этом обязательно периодическое пиковое повышение интенсивности до 80–90 и даже 100 %, только такой режим тренировок позволяет наращивать спортивные кондиции, нарабатывать «форму». Нечто подобное наблюдается и в умственной работе, требующей стабильно высокой интенсивности. Давая себе поблажку, т. е. не используя свои возможности в значениях, приближенных к максиму, человек попросту перестает совершенствоваться.

Творческие, мыслящие люди постоянно читают. Таким образом они дают пищу уму, поставляя свежую информацию и новые идеи. Говорят, мозг без самоподкормки в конце концов съедает сам себя.

Вот несколько полезных советов, которые помогут тренеру «подкармливать ум» в процессе чтения (из книги М. Микалко «Тренинг интеллекта»).

Будьте разборчивыми в чтении. Прежде чем браться за книгу, спросите себя: «Насколько полезным будет чтение этой книги для развития моих творческих способностей?» Просматривать и пролистывать нужно множество книг, но читать следует избирательно.

Делайте заметки на полях. В биографии Марка Твена Альберт Пейн писал: «На рабочем столе, возле постели, на полках в бильярдной – всюду стояли книги, которые Твен читал и перечитывал. Все или почти все книги были испещрены его пометками, замечаниями на полях страниц, краткими

комментариями. Эти книги он перечитывал снова и снова, и всякий раз ему было что отметить».

Изучайте содержание книги. Попробуйте сделать это прежде, чем ее прочитаете. Или же, прочитав половину книги, остановитесь и попытайтесь продолжить. Прикиньте, что можно найти в книге, до того как вы познакомитесь с оглавлением. Это было любимым развлечением Джорджа Бернарда Шоу. А для вас это может оказаться полезным упражнением на развитие воображения.

Читайте биографии. Биографии – кла́дезь ценных идей.

Читайте книги полезных советов по самым разным отраслям. Упражняйте ум, преобразуя чужие идеи в свои, новые. Читайте книги по устройству приборов и автомобилей, по столярному делу и садоводству и т. д. Эти книги подскажут средства для выработки собственных уникальных идей и для создания новых технологий.

Читайте специальные журналы. Многие из своих идей Уолт Дисней почерпнул из дайджестов. Он говорил: «Ваше воображение может быть ущербным, бедным, воспаленным, замороженным. Дайджест – это нечто вроде гимнастического зала для тренировки воображения».

Читайте публицистику. Знакомясь с такой литературой, пробуйте предлагать собственное решения рассматриваемых проблем, до того как решение предложит автор. Это было одним из любимых занятий Джона Ф. Кеннеди.

Думайте и еще раз думайте. Читая, надо обязательно думать. Ищите свежие тенденции развития, технические новинки, связи, параллели между тем, что читаете, и вашими проблемами. Например в период Второй мировой войны в этих газетах публиковались ценные сведения о топливе, продуктах питания и о многом другом. А в Швейцарии небольшая группа офицеров-разведчиков определяла пути перемещения немецких войск, читая светскую хронику, где упоминались фамилии важных военных чинов.

Каждый вдумчивый тренер, работающий над собой, может значительно развить свои интеллектуальные способности, преодолеть шаблоны, сформировать у себя профессиональное тренерское мышление, основной механизм своей деятельности.

Пунктуальность наставника

Привычка везде и всегда опаздывать чрезвычайно вредна, а избавиться от нее так же сложно, как бросить курить.

Почему люди опаздывают? Не делают в срок порученную работу, не приходят вовремя на тренировочные занятия, в последний момент вскакивают в вагон и бессильно наблюдают, как улетает их самолет? Неизвестно, кто от опозданий страдает больше – живущий в вечной суете опаздывающий или те несчастные, которые вынуждены его ждать. Спортсмен, прождавший тренера более получаса, начинает нервничать и вряд ли будет готов тренироваться с огоньком, а тем более с улыбкой общаться. При ожидании одолевают сомнения; не разминулись ли, не случилось ли что-нибудь непредвиденное. Состояние неопределенности провоцирует стресс. Психологи утверждают, что человек в это время теряет огромное количество энергии и жизненных сил. Так что правило «не ждать больше пятнадцати минут» не только разумно, но и с медицинской точки зрения здраво.

Постоянно опаздывая, тренер провоцирует спортсменов или коллег на гнев и раздражение в свой адрес. В любом случае ваши отношения не улучшатся. Сдержанный спортсмен обойдется без скандала, спокойно примет извинения тренера, но на подсознательном уровне все равно будет готов отыграться за доставленные ему неприятные минуты. Возможно, даже не связывая это с опозданием наставника, скажет колкость или сообщит неприятную новость. Это произойдет через час, на следующий день или даже через неделю. Кстати, более терпеливые спортсмены чаще бывают злопамятными.

Увы, привычка опаздывать не блажь, не способ поиздеваться над окружающими. Она считается почти врожденной. Точнее, ее формирование происходит в первые три – четыре года нашей жизни. Влияют самые разные обстоятельства: быстрота психических и физических реакций младенца, уклад семьи. Последнее особенно важно. Если в доме все на своих местах и родители с первых дней жизни малыша придерживаются строгого расписания сна и кормления, ребенок и взрослую жизнь организует таким же рациональным образом. Если же распорядок дня «плывет», привычку к разгильдяйству человек пронесет через все оставшиеся годы. Быть может, короли потому и пунктуальны, что с пеленок их жизнь строго регламентирована? Так что пунктуальность – карма, удел. Или она у человека есть, или ее нет. Воспитать ее практически невозможно. Замечено, что

опаздывают и люди, которые любят чувствовать себя виноватыми. И еще замкнутые личности, те кому совершенно безразлична реакция окружающих.

Все же большинству тренеров понятно, что опаздывание – вещь вредная. А сколько перспективных спортсменов так и остались перспективными из-за постоянного опоздания на тренировочные занятия? А скольким наставникам из-за опозданий на работу пришлось расстаться с тренерской деятельностью?

Что же делать, если человек опаздывает везде и всюду? В патопсихологии есть такой термин – «пространственный идиотизм». Это когда человек плохо ориентируется в пространстве, блуждает в трех соснах и не может найти дорогу, даже при помощи карты. По аналогии проблему вечного опоздания можно назвать «идиотизмом времени». Вполне вероятно, что это заболевание хроническое. Если его невозможно вылечить, к нему следует приспособиться. Самое простое, что тренер может сделать, – перевести наручные часы на пять-десять минут вперед. Хотя наставник знает, что часы спешат, он станет ориентироваться на время, которое они показывают. Надо сказать честно, изжить порок таким образом, вряд ли удастся. Но, прибегнув к уловке, тренер снизит собственную психологическую нагрузку. Он будет опаздывать не на двадцать минут, как показывают его часы, а всего на десять, а это пережить гораздо легче и не так стыдно. Кроме того, рассчитывая время на дорогу тренер должен, вводить некоторый временной запас на непредвиденные обстоятельства. Но не стоит перебарщивать, исполняя эту рекомендацию, а то наставник попадет в обратную зависимость от времени, обрекая себя на долгие ожидания. Договариваясь о встрече на тренировке, наставник по возможности не должен назначать точно фиксированное время. Он должен сказать, что придет на тренировку не ровно в 17.00, а «к пяти».

Самое же главное, – прекратите самобичевание по поводу состоявшихся или предстоящих опозданий. Тренер не должен истязать собственное «я» из-за десяти минутного опоздания. Примите эту свою особенность как сущностную черту и приспособьтесь к ней. Вам же не приходит в голову ненавидеть свой мозг за то, что он не открыл закон всемирного тяготения? Вы любите его таким, каким он вам достался. Короче, проще и с юмором относитесь к тому, что вы «любите задерживаться» и не скрываете этого. Назначая ответственную тренировку, заранее извинитесь. Скажите, например: «Прощу вас, начните разминку, до того, когда я приду. Боюсь, я могу задержаться» (у вас в этот

день много организационных, общественных дел, сошлитесь на плохую работу транспорта, на дорожные пробки, на гололед, вьюгу… Да мало ли что может вас задержать!). Возможно, вам удастся полюбить свой недостаток и он перестанет доставлять вам неприятности. Кстати, статистика утверждает, что число опоздавших на авиарейсы, которые заканчивались катастрофами, значительно превышает число опоздавших на благоприятные рейсы.

Опоздание, как лишний вес: полностью изменить свою конституцию невозможно, но, придерживаясь диеты и разумных правил питания, совсем нетрудно держать себя в форме. Подойдите к проблеме комплексно: дело не в опозданиях, а в правильной организации рабочего времени. Для начала выясните, на что, собственно, вы тратите свое время. Составьте так называемую фотографию рабочего дня. Попробуйте оценить, сколько времени уходит на дорогу, питание, общение (со спортсменами, коллегами, администрацией), чтение специальной литературы, на проведение тренировки. Почти все, кто хотя бы однажды проделал это маленькое упражнение, удивлялись результатам. Оказывается, практически весь рабочий день уходит на болтовню и предварительную подготовку к работе, а на проведение самого тренировочного занятия уходит малая часть.

Некоторые западные профессиональные спортивные клубы иногда дают тренерам в конце рабочего дня анкету, которую они обязаны заполнить. С точки зрения морали, вопросы в анкете возмутительные. Когда вы пришли на работу? Какое число проблем вы решили до тренировки?. Назовите их. Сколько времени у вас ушло на каждую и т. д. Заполненные анкеты передаются руководству клуба. Поначалу тренеры этих спортивных клубов возмущались подобной процедурой, похожей на завуалированный допрос. Но позже, заполняя анкету, обратили внимание, как нерационально они используют свой рабочий день. В конечном итоге анкеты помогли делу.

Существует замечательное наблюдение – так называемое правило 80/20. Оно гласит: «Если все вещи разместить в порядке ценности, то 80 % приходится на предметы, составляющие 20 % списка, в то время как 20 % ценностей приходятся на предметы, составляющие 80 % списка». А это значит, что из списка в десять дел два самых важных принесут вам 80 % успеха. Ваша задача – найти эти два дела.

Психологи советуют составить три списка. Первый назовите: «Мои жизненные цели», второй: «Что я хочу в течение ближайших трех лет», в третий внесите дела, которые сделали бы, если бы знали, что через полгода вас внезапно поразит молния. В каждом

списке найдите три самых важных дела. Запишите их в отдельной список в порядке убывания важности. Теперь в ваших руках важнейший документ – ваша декларация целей на ближайшее время. Конечно, она может измениться, ведь мы тоже меняемся. Но все же она позволит понять, на что стоит тратить время. Не беда, если в вашей декларации окажется не только «заработать деньги на квартиру», поехать в составе тренерской делегации на олимпийские игры, но и «побывать в объятиях любимой женщины». Главное, вы точно знаете, чего хотите. Для остальных дел создайте специальный «долгий ящик» и поместите их туда до поры, пока они не станут более значимыми или не потребуют немедленного решения в связи с изменившимися обстоятельствами.

И в заключение: помните, что ваши спортсмены также могут иметь карму непунктуальности. И ваши знания в этой проблеме помогут плодотворно и эффективно работать с этими спортсменами.

Беседа – дело серьезное

В процессе общения тренеров со спортсменами, хотят они того или нет, им приходится вести беседы на самые разные темы. А как этому научиться, многие из них не знают. Начнем с того, что беседа – это вид разговора, который имеет свою направленность. Важнейшие – это обсуждение серьезной проблемы, сообщение интересной информации, решение волнующего вопроса. Поэтому, естественно, и тренер, и спортсмены должны быть настроены на серьезный лад. Для того, чтобы беседа принесла удовлетворение (что не означает автоматически исчерпывающего решения обсуждаемого вопроса), тренер и спортсмен должны иметь возможность порассуждать, не торопиться с выводами, проанализировать точку зрения партнера и свою, взвесив аргументы «за» и «против». Иными словами, беседа – дело серьезное.

Чтобы вести беседу, тренеру необходимо уметь наметить предмет разговора, уметь слушать, уметь говорить. Участвовать в беседе с учениками на различные темы и получать от нее удовлетворение тренер может только тогда, когда он знаток во многих профессиональных вопросах (и не обязательно в других). Главное, чтобы тема была интересна всем участникам, и каждый имел, что сказать по этому поводу. Не обязательно что-то новое, информативное, важнее поддержать интерес к теме.

А что может дать своим спортсменам-собеседникам тренер? Свое внимание к тому, что они говорят, предложить вопросы, которые могут натолкнуть воспитанников на новые мысли, тренерское мнение о том, что обсуждается. А главное – свое серьезное отношение. Не случайно Ларошфуко поучал: «Больше всего оживляет беседу не ум, а взаимное доверие». А вот об умение тренера слушать своих воспитанников надо поговорить подробнее, потому что это умение – большой дефицит.

Понаблюдайте за собой и своими коллегами во время бесед со спортсменами. Попытайтесь найти такого, кто не торопится высказаться, а внимательно слушает спортсменов. Сколько вы сами говорите, а сколько слушаете? Дослушиваете ли вы до конца или торопитесь прервать воспитанника? Увы тех тренеров, кто слушает, значительно меньше, чем тех, кто говорит. А кто из ваших коллег вызывает у вас и окружающих симпатию – тот, кто больше говорит, или тот, кто больше слушает? Вы обнаружите, что «коллега слушающий» вам чаще приятен как собеседник, как друг, чем «коллега говорящий». Не следует ли из этого сделать соответствующие выводы для самого себя?

Что для тренера значит уметь слушать воспитанников? Во-первых, это значит слушать без предубеждения то, что он говорит. Во-вторых, если этот ученик чем-то раздражает, чем-то неприятен, надо забыть об этом и просто слушать. Далее, необходимо, слушая спортсмена, отделять его факты от мнения о нем. Нужно быть сосредоточенным слушателем. Наконец, требуется понять не только то, что он говорит, но и то, что стоит за его словами. Ибо есть вещи, о которых спортсмен не может сказать тренеру, а порой и не хочет.

Учиться слушать начинайте с бесед с юными спортсменами. Задайте им вопрос и слушайте ответ. Поставьте дополнительные вопросы – наводящие и уточняющие. Можно спросить, например, какие спортивные телепередачи они видели на прошедшей неделе. Старайтесь заинтересоваться их рассказами, понять их отношение к тому, о чем они говорят. Участвуя в беседе, поставьте перед собой цель: не говорить, а слушать, задавая различные вопросы. Вопросы должны помочь вам правильно понять, о чем говорят ученики. Если тренер разговаривает с одним спортсменом, следует построить беседу так, чтобы ученик с удовольствием говорил о себе, о своих делах (видя тренерскую заинтересованность в вопросах, в мимике, репликах).

Начинающему тренеру необходимо специально тренироваться в умении слушать. Если такое желание появиться и у ваших коллег, то почаще с ними играйте в игру, как это делали наши студенты, будущие тренеры.

Игра «Заблудившийся рассказчик». Участники рассаживаются в круг. Первый, кому выпал жребий, назначает тему и начинает рассказ. Затем, следуя за случайными ассоциациями, он уводит рассказ в сторону от названной им же темы. Он перескакивает с одной темы на другую, стремясь «запутать» свое повествование. Внезапно жестом он передает слово другому участнику (любому, поэтому за ходом игры следят все). Тот, на кого пал выбор, должен «распутать» рассказ и вернуться к исходной теме, потом назвать новую тему, «запутать» рассказ, и передать слово дальше. В какой-то момент один из участников вместо передачи слова партнеру предлагает ему «распутать» рассказанное всеми от конца к началу. Возможны и другие варианты.

Игра «Разговоры». Ваш коллега делает некоторое утверждение, например: «Вчера ходил на футбол». Вы должны как-то отреагировать на это, чтобы ему захотелось рассказать побольше. Например, кивнуть головой, одобрительно хмыкнуть, сказав: «Ну, как игра? Что из себя представляет твоя обновленная команда?». Возникает разговор, в котором вы выполняете роль слушателя, с которым хочется поделиться, располагающего к

беседе «доброжелательного зеркала». При этом нужно следить, чтобы ваши вопросы даже скрытым образом не ограничивали коллегу. Из этого понятно, что вопрос: «Вам понравилась игра?» плох, поскольку заставляет выбирать между «да» и «нет». Если спросить о впечатлении, рассказ будет продолжен.

Беседа предполагает логичность построения и изложения. Но этого мало. Чтобы высказывания помогали беседе, а не уводили в сторону, нужно, чтобы беседующие правильно понимал и друг друга. Тогда речь каждого будет ответам, развитием, возражением по отношению к тому, что уже было сказано. Тренеру важно уметь ставить вопросы и делать это корректно. Не менее важно уметь кратко и точно формировать ответы на вопросы спортсменов. Очень желательно уметь говорить образно, обладать достаточно большим запасом слов.

Потренируйтесь: во время беседы, в которой участвует несколько ваших молодых коллег, внимательно слушайте, что говорит каждый, и тут же мысленно попытайтесь повторить его идею своими словами. В аналогичной ситуации опять мысленно постарайтесь четко сформулировать вопросы к каждому говорящему и ответы на эти вопросы.

Говорят, великий древний оратор Демосфен преодолел косноязычие, произнося речи на берегу моря, набрав в рот гальку. Попробуйте произносить речи наедине с собой.

Итак, при желании и терпении тренеру можно научиться неплохо вести беседу со спортсменами, коллегами и другими людьми. Но всегда надо иметь в виду, что всякая беседа – это дискуссия. А всякая дискуссия требует от участвующих в ней терпимости, а не безразличия ими запальчивости. Дискутируйте, сохраняя достоинство (особенно юных спортсменов). «Упрямство и чрезмерный пыл в споре – важнейший признак глупости» – писал знаменитый французский философ Мишель Монтень.

Частный случай бесед – общение тренера со спортсменами в паузах между подходами в тренировке, на пляже, на дискотеке и т. д. Конечно, бывает и так, что в перерыве между подходами в тренировке или на отдыхе может возникнуть серьезная беседа. Но обратим внимание на случаи, когда тренер и спортсмены просто хотят расслабиться, отдохнуть, восстановить силы, получить заряд положительных эмоций. И в этом руководство принадлежит тренеру.

Для того, чтобы не испортить отдых спортсменам и себе, как способствовать тому, чтобы общение на отдыхе принесло ожидаемое расслабление и удовлетворение, главной в разговоре должна быть непринужденность. Она позволяет перескакивать с темы на тему, дает право на паузы, после которых разговор может

пойти совсем в ином направлении. Совсем нежелательны длинные монологи-рассуждения (разве что шутливые). Не надо принимать всерьез все сказанное, понцмая незначительность реплик. Все это требует от общающихся чувства юмора, «легкомысленного» настроения.

Общение во время отдыха требует от тренера и спортсменов умения войти в другую ситуацию, принять своеобразную атмосферу отдыха. Приходиться хотя бы приблизительно сориентироваться, что за партнеры будут рядом на отдыхе, с кем из них надо войти в контакт, чтобы весело и интересно провести время. Поэтому тренеру следует найти тему для начала разговора. Не так уж трудно найти тему для разговора с отдыхающими людьми. И все таки встречаются тренеры, которые с трудом включаются в разговор с незнакомыми людьми. Эти трудности чаще всего чисто психологического характера – от застенчивости, опасения быть непонятым, страха нарваться на грубость. Можно, ли преодолеть эту трудность? Можно, и нужно. Во-первых, надо еще раз вспомнить о том, как надо слушать и как говорить. Во-вторых, учесть отличия общения во время работы и отдыха. В-третьих, имея хотя бы приблизительное представление о собеседниках, прикинуть, какие темы им могут быть интересны. Так, если это молодежная среда, то, скорей всего, что каждый с удовольствием поддержит разговор о музыке. А в процессе этого разговора можно «прощупать» и другие интересы партнеров, чтобы затронуть соответствующие темы. Но только не о спорте. Полезно, мысленно проиграть различные варианты разговора, прикинуть, как перейти от темы, которая не нашла поддержки у учеников, на другую, а может быть, и на третью. Такая «готовность» придает тренеру уверенности в себе.

В любом общении тренера со спортсменами, а на отдыхе особенно, его подстерегает большая опасность: сам того не осознавая, он вдруг ставит в центр разговора себя, упоенно говорит о себе, а потом удивляется, почему воспитанники не стремятся поддерживать с ним разговор, а то и вообще избегают отдыха с ним. Чтобы тренеру уберечься от этой опасности или свети ее к минимуму, чтобы быть интересным для учеников, надо еще и еще раз задуматься и принять к сведению слова Ларошфуко: «Необычайное удовольствие, с которым мы говорим о себе, должно было бы внушать нам подозрение, что наши собеседники его отнюдь не разделяют».

Юмор в тренерской работе

Юмор и ирония – две большие разницы, как говорят в городе остряков Одессе. Ирония может быть проявлением, как оптимизма, так и цинизма. Оптимистичный юмор в работе наставника (да и в жизни) просто необходим. В американских школах бизнеса есть даже специальная дисциплина «Юмор в производственных отношениях». Юмор делает общение легким и непринужденным, сближает людей, вызывает доверие. Тренера он ведет к взаимопониманию со спортсменами. Очень полезно время от времени по смеяться над собой. Чтобы шутка разрядила, а не накалила обстановку, объектом юмористических упражнений надо выбирать не своих учеников или коллег, а третье лицо, нейтральную ситуацию или сторонние обстоятельства – светскую жизнь театральных или музыкальных «звезд».

В спортивном коллективе объектом иронии нередко становятся болельщики вида спорта. Так легче относиться к их капризам и чудачествам. Например, тренеры одного известного футбольного профессионального клуба при виде болельщиков, которые заполняли трибуны стадиона, тихо говорили друг другу: «Наши денежки идут», а самих болельщиков встречали подчеркнуто с распростертыми объятиями: «Ну, наконец-то!»

Юмор позволяет более кратко выразить свою мысль, вызвать у воспитанников и коллег соответствующей эмоциональный настрой, смягчить конфликт. Вместо того чтобы распекать молодую подающую надежду спортсменку, у нее можно полусерьезно, полушутя спросить: «Молилась ли ты на ночь, Дездемона?».

Другое дело – юмор циника, который так, ради «спортивного интереса», готов унизить и своих воспитанников, и коллег. Вдвойне печально, если над спортсменами беспощадно шутит их непосредственный тренер. Как же такого циника обезвредить?

Всерьез заинтересовавшись остроумием, основоположник психоанализа доктор Фрейд, проанализировал множество примеров и пришел к выводу, что остроумие – род невроза, в некотором смысле легкое психическое заболевание… Содержание шуток и острот определяется вытесненными в подсознание агрессивными и сексуальными желаниями: ревностью, злобой, желанием унизить или причинить боль.

На наставников или спортсменов циников не стоит обижаться. Их надо жалеть, как любого захворавшего человека Еще лучше относиться к ним с молчаливым пониманием и равнодушием.

Нельзя не отметить, что тренер-циник до поры, до времени в коллективе пользуется авторитетом. Он производит впечатление компетентного и уверенного в себе человека. Если у него хватает ума издеваться над спортсменами или коллегами и не трогать руководство спортивного коллектива, он даже успешно продвигается по службе. Коллеги и спортсмены редко вступают с ним в открытый спор, так как не хотят становиться объектом его убийственных шуток.

Но парадокс в том, что наставники-остряки редко бывают хорошими тренерами. Работа ведь всегда – усилие, напряжение, и спорт – не исключение. А человек балагур привык трансформировать реальность на уроне слов. Это требует минимальной затраты энергии и сразу же дает результат – реакцию окружающих. Шутка для весельчака – уже исполнение желаний.

Опытный спортивный руководитель вряд ли возьмет на работу тренера, который на собеседовании сыплет анекдотами. Это первый признак того, что работник никудышный. Конечно, если вы ищите массовика-затейника… Но в современном спорте, как любительском, так и профессиональном, болтунам не место. В любом спортивном коллективе излишне веселые, любящие почесать языком наставники в числе первых кандидатов на сокращение.

Если вам не повезло и вы имеете несчастье работать в одном коллективе с наставником циником-шутником, не бойтесь ему отвечать. Возможно, это получится не сразу, но вы хотя бы приобретете ценный опыт общения с подобными субъектами. Циничных остряков надо осаживать самым беспардонным образом, банально придираясь к внешнему виду. Если ваш обидчик плотного телосложения, скажите ему, что он выглядит как Раневская в старости. Пусть ему будет приятно, ведь великая актриса тоже любила шутить. Если остряк худ, сделайте ему комплимент, что при его стройности путь прямой в манекенщики. Грязные ботинки, мятые брюки, семейное положение – все может стать поводом для ответного удара. Причем обижать надо даже не столько смыслом фразы, сколько интонацией. Остряки на самом-то деле крайне не уверены в себе, и к людям, смело отвечающим на их шутки, не пристают. Если же вам не повезло еще больше и циничным остряком оказался ваш главный тренер, лучше подыскать себе новую работу. У вашего начальника немало возможностей безнаказанно унижать подчиненных. От таких руководителей надо бежать, чтобы не потерять веру в себя, в талант и призвание, которые есть у каждого. Работать с подобным руководителем могут только безвольные, напрочь лишенные

чувства собственного достоинства наставники.

А что делать руководителю с не в меру ироничными подчиненными? Во-первых, им можно отвечать в таком же шутливом ключе: «Мы это обязательно решим… но не сразу», «Не волнуйтесь, у нас все будет хорошо, но это будет неожиданно», «Вы, конечно же, правы… но не совсем», «Я вам все обязательно объясню… потом». Во-вторых, если шутник и балагур может выполнять функцию эмоционального сплочения коллектива, его не стоит заставлять работать напряженно. В-третьих, если же бюджет спортивного клуба не позволяет держать в штате работника-шутника по сплочению трудового коллектива, его надо заставить подписать индивидуальный трудовой договор: за опоздание на час – штраф в размере 10 % месячной зарплаты, за невыполнение работы – предупреждение или даже увольнение. После такого договора он или станет более дисциплинированным, или уволится по собственному желанию.

Чувство юмора – это умение видеть ситуацию со стороны. Так, став уже популярным писателем-остроумцем, Бернард Шоу по рассеянности столкнулся на улице с велосипедистом. На извинения он ответил: «Вам не повезло. Еще немного, и ваше имя стало бы так же известно, как и имя Бернарда Шоу, которого вы задавили». Увидеть ситуацию со стороны отлично получалось у актрисы Фаины Раневской. Однажды она стояла в гримерной совершенно голая и курила. Вдруг в комнату без стука вбежал директор театра и, ошарашенный, замер на месте. «Вас не шокирует, что я курю?» – спросила Раневская.

Если же у вас с чувством юмора туго, поверьте, это не самый большой человеческий недостаток. На работу вас приняли тренером, и совсем не для того, чтобы вы развлекали коллег. Проблема начинается тогда, когда вы комплексуете по этому поводу, из кожи лезете вон, чтобы выглядеть веселым и непринужденным. Не пытайтесь казаться более остроумным, чем есть на самом деле. Естественная серьезность лучше искусственного веселья. Если у вас в жизни облик серьезного человека, держитесь своего стиля, будьте собой. Любите себя за профессионализм, надежность, честность, обстоятельный подход к делу. Чувство юмора совсем не обязательное украшение профессионального тренера. На работе вас ценят за те качества, которые у вас есть, а не за те, которых нет. Для общения же вполне хватит знания этикета, доброжелательность и вежливость.

– Но не путайте серьезность с хмуростью. Спор о том, что первично – улыбка или хорошее настроение, так и не решен. Все взаимосвязано, и именно это дает нам прекрасную возможность управлять своим настроением. Улыбка, даже искусственная,

посылает позитивные сигналы в мозг, в результате чего через некоторое время повышается настроение. А это, в свою очередь, позитивно влияет на здоровье, на личную и профессиональную жизнь.

Если вы твердо настроены стать неформальной «звездой» своего коллектива, начните с малого – чаще улыбайтесь и делайте окружающим комплименты, не ожидая ничего взамен. Коллекционируйте анекдоты, научитесь их эффектно рассказывать. Потренируйтесь вначале на близких и соседях, после этого вам будет легко рассмешить большую аудиторию. Представьте себя на месте самого веселого своего знакомого, попытайтесь вести себя и действовать, как он. Купите томики афоризмов. Самые удачные остроты выучите наизусть, при случае эти сроки могут пригодиться.

Великий художник Леонардо да Винчи, будучи странным, нелюдимым, замкнутым человеком, стал «звездой» светских бесед в придворных кругах. Мало кто знал, что это было результатом его тщательной подготовки дома: он аккуратно заучивал интересные истории и анекдоты. Короче, совет может быть только один: улыбайтесь миру и мир ответит вам тем же. Не зря говорят: «жизнь человека – это шутка богов».

Черная полоса невезений

Нужно изменить к лучшему все, что можно изменить, нужно принимать то, что изменить нельзя, и надо уметь отличать первое от второго. Так учит восточная мудрость. В мире нет тренера, который в своей работе не проходил через черную полосу невезений. Но как сделать так, чтобы невезения обратить в свою пользу? Для начала рекомендуется, привести в порядок свои эмоции и мысли.

Чем опасна для наставника полоса невезений? Например, команда проиграть выигрывает, казалось бы, матч. Вашей команде грозит последнее место в чемпионате Вас освободят от работы. Но такое может случится в любой момент, независимо от того, попали вы в черную полосу неприятностей или нет. Если разобраться, пугает даже не это. Самое страшное – ощущение неопределенности: непонятно, какие шаги необходимо предпринять. Из такой ситуации есть два выхода: либо паниковать, либо на время расслабиться и подождать, пока ситуация определится. Расслабиться можно, например, на рыбалке, на охоте, собирать грибы или ягоды в лесу. Помогают прогулки в парке, общение с детьми, езда на велосипеде, лыжная пробежка, плавание в бассейне, массаж или просто соблюдение привычного распорядка дня. Если же расслабиться всерьез возможности нет, сведите к минимуму все внешние раздражители. Последние спортивные новости узнавайте не из телевизора, а из газет или, слушая радио. Тем самым вы хоть немного дистанцируетесь от проблем, ведь радио и печатное слово не дают такого эффекта присутствия, какое обеспечивает телевидение. Если же вы со студенческих лет «подсели» на телевизионные спортивные новости, как наркоман на иглу, то смотрите их хотя бы один раз за вечер. Поменьше обсуждайте с друзьями по телефону спортивные события или сложившуюся обстановку в спортклубе: изменить что либо в спортклубе (во всяком случае, до ближайших выборов) вам вряд ли удастся.

Если вы хотите усилить ощущение черной полосы невезения, поступайте наоборот: активно смотрите телевизор, читайте газеты, принимайте проблемы спортивных чиновников как свои собственные, осуждайте везде и со всеми отъезд отечественных спортсменов за рубеж, невыплату заработной платы игрокам и тренерам – Нагнетайте истерию, и вы получите большое эмоциональное удовлетворение: вы глубоко и проникновенно переживете полосу черного невезения. Истерика и паника – это то, что каждый наставник запросто может себе устроить сам, без

посторонней помощи.

Лишь немногие наставники обладают психологической устойчивостью к черной полосе невезений. Они воспринимают ее просто как само собой разумеющийся факт, с которым следует считаться. Тот, кто ориентирован в первую очередь на любовь к спортсменам и на творчество в работе, как правило, спокойно и мужественно воспринимает черные полосы неудач в тренерской деятельности. Вечные ценности потому и вечные, что почти не зависят от внешних обстоятельств. Так, А. П. Чехов о жизненных трудностях говорил с радостью: «счастье, что не произошло худшего».

В черной полосе невезений, как правило, самыми уязвимыми бывают те наставники, которые смыслом своей жизни сделали деньги, власть.

Что делать, если в данный момент вы ощущаете угрозу своей стабильности, материальное. и социальное благополучие рушиться?

Во-первых, думайте не о том, кто виноват, а над тем, что делать. Делайте все зависящее и не жалейте о том, что выше ваших возможностей. Невезение в какой-то степени напоминает стихийное бедствие. Важно, не кто в нем повинен, важно выбираться, спасать то, что можно спасти, чтобы затем восстановить свое положение. Во-вторых, не паникуйте. Вы вспомним, что плохо прислушивались к советам игроков о тренировочных нагрузках. Вполне возможно, что именно это обстоятельство не позволило вашим спортсменам сохраниться спортивную форму более длительный период времени и они стали выступать все хуже и хуже. Могут же быть и другие факторы, негативно влияющие на спортивную форму – инфекционные заболевания, простуда, мелкие травмы. Признайтесь, бывало куда сложнее. Вспомните самое большое испытание, которое вам удалось преодолеть, – и вы почувствуете свою силу.

В черной полосе неудач очень важны быстрые и решительные действия. Поэтому не тратьте время на оплакивание уже безвозвратно потерянного, думайте о том, что еще можно сохранить и как сделать так, чтобы спортсмены и вы меньше пострадали. Черная полоса невезения, как правило, высвобождает дополнительную психическую и физическую энергию. Если вам ближе активный стиль жизни, то вы скорее переплавите свое эмоциональное напряжение в деятельный активный отдых (посещение вечеринок, различных шоу…).

Вот что думают о полосе неудач некоторые известные наставники, с которыми удалось поговорить на эту тему.

Наставник К.(тренер команды высшей лиги по футболу): «У меня просто нет времени думать о неудачах, так как хозяйственная деятельность занимает все рабочее и личное время». Тренер М. (детской спортивной школы): «В сложной ситуации пессимист говорит, что хуже не бывает, а оптимист отвечает: бывает, поэтому сейчас нужно спокойно оценить обстановку и принять решения, опираясь на гипотезу, что будет еще хуже».

Поведение наставника определяется его психическим складом. Так, например, «консерватор» стараясь любым путем уменьшить потери, делает ставку только на стабильные, надежные, проверенные методы работы. Для него неопределенная и непредсказуемая ситуация психологически невыносима. Поэтому в период черной полосы невезения он старается замереть, «лечь на дно». «Игрок» в период неудач ощущает себя как рыба в мутной воде, в которой можно поймать удачу, невозможную в обычных условиях. Ощущение опасности мобилизует его на нетрадиционные методы работы. Если бы неприятностей не было, их нужно было бы придумать (проиграть матч слабому противнику, оскорбить судью). Для «игрока» неприятности – источник жизненной силы, азарта, трамплин к новым высотам.

«Деятель» воспринимает невезения спокойно. Ситуация для него – прекрасная возможность испытать себя и спортсменов на прочность. Он понимает, что если в обычных условиях нужно очень много работать, то в период неудач необходимо. работать на порядок интенсивнее. Есть и такие кто руководствуются принципом «если возникла проблема, ляг поспи, все образуется». В их жизненном пространстве периоды черной полосы не предусмотрены, они их не замечают и работают так, словно ничего угрожающего не происходит. «Творец» даже самое черное невезение может обратить себе на пользу и нейтрализовать издержки. Трудности его вдохновляют.

Нет наставника, который (каким бы законченным трудоголиком он ни был) хоть раз в жизни не испытал отвращения к предстоящему рабочему дню. На то может быть масса причин. Снежная пурга за окном, Куча неразрешенных проблем в личной жизни, даже скандал на работе. Приведу ряд советов, которыми может пользоваться тренер в период неудач.

– Нельзя хамить спортсменам, если они в этот период на тренировочных занятиях допускают ошибки. Не срывайте свое раздражение на воспитанниках. Никто из ваших учеников не виноват в том, что у вас личные неприятности. Причина вашего состояния внутри вас.

– Постарайтесь, по возможности, не демонстрировать

открыто свои драмы, не устраивайте во время тренировки истерик. Подобное поведение вряд ли вызовет сочувствие, скорее раскроет ваши уязвимые места.

– Не нужно кричать и хлопать дверью, если вам резко указали на ошибки или недоработки. А тем более упрямо настаивать на полном соблюдении ваших требований, если можно найти компромисс. Поберегите душевные силы для решения собственных проблем и не тратьте их на никому не нужные отрицательные эмоции.

– Обеспечьте мышечное освобождение. Этим приемом успешно пользовались все великие актеры прошлого. Можете и вы попробовать. Перед ответственной беседой полезно сесть в кресло и «сбросить» тело. Расслабьте все мышцы и члены (кроме головы, конечно). Через минуту вы почувствуете прилив сил.

– Займитесь самоистязанием. До изнеможения прокручивайте ситуацию в обратном направлении: как надо было поступить, чтобы не совершить проклятой ошибки. В итоге многочисленные «если бы» приводят к полному примирению с ситуацией. Вы говорите себе: «Значит так и надо», и переключаетесь на более конструктивные вещи.

Переживание черной полосы невезения – это личный выбор каждого тренера. Полоса неудач проверяет наставника на прочность, дает ему шанс стать более сильным. Кроме того, она открывает новые пространства для творчества в тренерской деятельности. Не надо только в этот момент махать на все рукой: дескать, больше ничего не получится. Никто другой не позаботится о вас с таким же участием, на какое способны вы сами. Наставник для себя является в период неудач самым надежным другом и партнером. И помните, еще одна восточная мудрость гласит: «Все проходит, и это тоже пройдет…».

Взаимоотношения тренера с начальством

Фигура тренера как в любительским, так и профессиональном спорте – ключевая, но самая бесправная (лучшая иллюстрация этого увольнение тренера футбольного «Интера» Луиджи Симони, который за несколько дней до того был признан «Лучшим тренером года»). Нередко наставников увольняют не за профессиональные просчеты, а за позицию не устраивающую руководство клубов.

Нет, пожалуй, такого тренера, который хотя бы раз в жизни не пожаловался на свое начальство. Плохой президент спортивного клуба или плохой директор спортивной школы – наказание для всего коллектива и для каждого конкретного тренера. Но правила игры таковы, что не руководитель обязан подлаживаться под тренера, а наставник под него. Закономерен вопрос: как-сделать это с наименьшими потерями?

Есть добродушные наставники, которые умудряются находить общий язык с любым начальством. Равно как и нередки случаи, когда тот или иной тренер каждый год меняет спортклубы или спортшколы, поскольку не может ужиться ни с одним начальством: одно его недооценивает, второе, наоборот, загружает сверх меры, третье просто глупое, четвертое не пользуется дезодорантом и так далее. Иными словами, такой вот мечущийся наставник не в состоянии найти себе достойный спортклуб или команду и вынужден каждый раз заново начинать свою карьеру.

Каким образом научиться тренеру тушить свой гнев и добиваться взаимопонимания с начальством? Цель наставника не в том, чтобы доказывать свою правоту. Это как раз игра на увольнение. Цель – научится мирно сосуществовать в коллективе и находить общий язык как с начальством, так и с коллегами, воспитанниками, а также и с другими людьми, которые имеют отношение к подготовке спортсменов. А для этого надо овладеть тактикой взаимопонимания. «Послушные» наставники гораздо более востребованы, чем вечно протестующие.

Конечно, бывают случаи, когда руководству необходимо резко возражать, а то и идти с ним на открытый конфликт. Но игра стоит свеч лишь тогда, когда наставник чувствует себя с точки зрения профессиональной подготовки и моральных качеств практически не уязвимым. Тем не менее, надо предугадать удается ли тренеру потом жить с руководством мирно или

наоборот, конфликта не избежать. Иными словами, попытку договориться все равно тренеру надо предпринимать в любом случае. И даже расставаться лучше так, чтобы при встрече хотя бы кивать друг другу головой.

В основе всех конфликтов лежит в принципе одна и та же причина: либо тренер не понимает руководство и окружающих его коллектив людей, либо не понимают наставника. Или и то, и другое одновременно. Чтобы достичь большего взаимопонимания, надо, во-первых, тренеру искренне этого хотеть, а во-вторых, необходимо оценивать ситуацию с разных точек зрения, учитывая как можно больше факторов. Если тренер действительно желает научиться понимать руководство и окружающих его людей, ему надо избавиться от иллюзии, что общение для него элементарная вещь, и он этим достаточно хорошо владеет. Когда кто-то из коллег говорит: «Это же элементарно», значит, с собеседниками у него нет ровным счетом никакого взаимопонимания.

На тренингах делового общения участники – управленцы самого разного уровня с удивлением обнаруживают разницу между тем, что партнер говорит, тем, что он имеет в виду, и тем, как его понимают окружающие. Это несоответствие – и есть причина большинства управленческих проблем. За словами надо улавливать реальные мотивы людей, их мысли, переживания и намерения.

Чем больше контактов общения наставник в состоянии воспринимать, тем успешнее будет его тренерская карьера. Например, к наставнику без всяких видимых причин придирается сам президент федерации или директор спортивной школы. Они пытаются давать советы, хотя сами работают в должности без году неделю. Тренер, естественно, обижается, потому что, как ему кажется, начальство его не ценит. На самом же деле шеф всего лишь озабочен упрочением собственного авторитета. Через месяц – другой он почувствует себя более уверенно и станет меньше придираться. Можно, конечно, раздражаться и брюзжать, но в тренерской карьере от этого появятся лишь дополнительные трудности.

Или: команда проиграла почти выигранный матч, и президент наставника при игроках отчитал. Можно воспринимать его поведение как выражение личной неприязни и жутко обидится. Но. во-первых, вполне возможно, его плохое расположение связано с посторонними, не имеющими к тренеру обстоятельствами, во-, вторых, своим поступком он хотел показать, что не надо забывать, кто тут хозяин. Иными словами, он стремился укрепить свой имидж.

Бывают и другие причины: один директор спортивной школы довел своими придирками тренера до белой горячки, а потом взял и женился на его старшей дочке.

Как известно, на понимание собеседника влияет и собственный характер тренера. Неуверенный наставник неосознанно сгущает краски: в рядовом замечании он видит намек на свое увольнение, его настроение ухудшается, и нежелательное событие становится более вероятным. Самоуверенный же тренер даже строгий выговор расценит как повышенное внимание начальства к себе, а то и как руководство к действию.

Короче, тренер и начальство живут не в мире реальных событий, а в мире субъективной интерпретации этих событий. Для тренера и начальства реальностью является не то, что говорят окружающие коллеги, спортсмены или даже простые рабочие спортивного клуба, а то, как они эти слова воспринимают. И чем ближе тренер и шеф понимают реальность, тем большей информацией они владеют и тем успешнее их рабочая карьера и жизнь.

Каким образом улучшить взаимопонимание? Бывают способы честные и не совсем. Среди честных приемов есть вполне простые, которыми многие тренеры и начальство неосознанно пользуются. Если разговор для шефа интересен, он бессознательно копирует позу собеседника и его интонацию и даже ритм дыхания. Для участников тренингов становится большим открытием, что, скопировав позу своего визави, можно прочувствовать его состояние. На языке психологов это называется «пристройкой к партнеру».

Есть приемы, которыми наставники пользуются очень редко, несмотря на их очевидную эффективность. Как тренер, задавайте побольше вопросов типа: «Если я вас правильно понял…», «То есть вы хотите сказать…», «Иными словами, вы имеете в виду… «Они помогают говорящему точнее высказывать свои мысли, а слушателю достигнуть максимального прояснения проблемы. Этот прием называется «активное слушание». Существуют, правда, определенные сложности в овладении этой техникой. Тренеру надо перестроить собственную психологическую установку: не защищать свою точку зрения, а сосредоточиться на мнении партнера. Сделать это непросто: инстинкт самозащиты, как правило, сильнее здравого смысла. Кроме того, тренером движет эгоистическое желание побыстрее перевести разговор на более интересную для него тему, рассказать о своих проблемах, – то есть перебить собеседника.

После изнурительных споров коллеги или подчиненный и

шеф часто с удивлением обнаруживают, что в их позициях много общего и спорить по большому счету не о чем. Это открытие может быть слишком запоздалым: отношения бывают испорчены раз и навсегда. Так что гораздо выгоднее сразу настроить себя правильным образом: «Я хочу понять своего партнера и согласовать с ним свои интересы». Если вы все же не договоритесь, у вас, по крайней мере, останутся хорошие воспоминания друг о друге.

Тактика такова: сначала эмоционально «пристройтесь» к партнеру, затем займитесь «активным слушанием», проясняя его точку зрения, потом ясно сформулируйте свои интересы, и у вас появится шанс прийти к согласию. И запомните: чем дольше идут консультации, тем лучше, тем большего взаимопонимания вы достигнете.

Отечественных тренеров, работающих в зарубежных спортивных клубах или командах, очень удивляет манера их руководства долго обсуждать любой вопрос. Нашим наставникам кажется, что все и так ясно. Наши тренеры привыкли сначала делать, а потом исправлять ошибки. Поэтому многие планы увязают на этапе реализации: начальство и подчиненные трактуют их по-разному. У иностранцев все наоборот: они сначала долго согласовывают взаимные интересы, обсуждают возможные затруднения, предотвращая тем самым огромное количество неприятных мелочей. Именно во время длительных заседаний происходит важный психологический процесс: участники становятся ближе и понятнее друг другу, между ними возникает доверие, формируется слаженно работающая команда. Каждый вносит свой вклад в обсуждение, и совместное решение вне зависимости от авторитета становится психологически общим. Иностранцы долго обсуждают, но быстро делают. Соотечественники – наоборот.

Что делать, если шеф предлагает тренеру выполнить явно бредовую задачу. Если наставник сразу уйдет или молча начнет переживать из-за невыполнимости задания, а потом с отчаяния напишет заявление об уходе или станет жаловаться коллегам, он только себя загонит в тупик. Вместо этого тренеру надо сказать начальнику, что хотел бы с ним подробно обсудить все нюансы порученного дела, но через полчаса. За это время он должен хорошенько подготовиться к беседе. Тренер должен написать на листке все вопросы: как именно шеф представляет себе реализацию задачи, с кем полезно встретиться, почему именно этого игрока решено перекупить за эту сумму, кого из сотрудников спортклуба надо подключить к решению данной задачи, с кем из руководства лучше всего поддерживать связь в

этот момент. Во-первых, наставник в эти вопросы, как правило, закладывает и свое недоумение, во-вторых, в процессе обсуждения шеф, возможно, и сам поймет, что требует от наставника слишком много. Попытайтесь по ходу разговора копировать позу вашего руководителя, задавайте ему побольше наводящих вопросов, используйте его же словечки. Если начальник предложит вам в этот момент стопку коньяка, не отказывайтесь. Короче, чем дольше будет обсуждение, тем больше у наставника шансов так изменить задание, чтобы его можно было выполнить. Или даже кому-нибудь перепоручить.

У вас произошла печальная история: вы вынуждены часами находиться подле больного родственника, выслушивая жалобы. Пытаясь в этот период выкрутиться на работе, вы неизбежно запутываетесь во лжи, попадаете в цейтнот и после недели нервотрепки сваливаетесь с температурой. Врачи называют это бегством в болезнь: когда организм не может выдержать перегрузку, он отвечает депрессией или нервным срывом. Подобные срывы бывают и у очень опытных тренеров, которые взваливают на свои плечи слишком много обязанностей. Пытаясь все контролировать (и дома, и на тренировке), они чаще других подвержены нервным расстройствам. Неумение развести интересы, разделить время на личное и рабочее мешает абсолютно всем.

Что же предпринять, если личные обстоятельства вынуждают вас уделять меньше времени тренировкам? Идеальный вариант в подобной ситуации – взять отпуск, хотя бы на неделю или две, чтобы уладить все проблемы. Если у вас останется от отпуска хотя бы два дня, подумайте о себе, любимом: смените обстановку, отдохните, хорошо бы с отъездом. Если же об отпуске можно только мечтать, тогда приходится корректировать себя по ходу дела.

Во-первых, не надо уходить с тренировки тихо, дав перед этим задание спортсменам, рассчитывая, что они этого не заметят. Заметят обязательно. Попытайтесь договорится с администрацией об изменении расписания тренировок на этот период, а также со спортсменами. Ваша просьба должна прозвучать очень убедительно, поэтому неплохо заранее отрепетировать весь разговор. Предположим, речь идет о родственнике, которого ежедневно надо навещать в больнице. Скажите, какой распорядок дня в больнице, что обед обязаны принести ***вы,*** поэтому вам надо отсутствовать на первой тренировке. Обстоятельная просьба еще не гарантия, что вас поймут. Во всяком случае это лучше, чем давить на эмоции. Заискивающий, просительный тон в таком разговоре не

желателен. Важно четко оговорить срок (неделя или две), в течение которого вы не будете проводить первую тренировку. Можете предложить приемлемую для вас компенсацию: через день вы могли бы присутствовать на первой тренировке короткое время (не более часа).

Почему многие тренеры и спортивное начальство не понимают друг друга? Потому что концентрируют свои жизненные усилия, внимание, энергию на совершенно других вещах: Если жизненные цели тренера не ограничены собственной персоной, то ему надо учиться вовлекать коллег, спортсменов в круг собственных интересов. Чем совершеннее наставник овладеет этим умением, тем большего успеха добьется. А для этого он должен направлять энергию на понимание окружающих его людей и выработку общих позиций с ними. Иными словами, для успеха в карьере тренер просто обречен любить своих коллег, начальников и спортсменов. Любить, хорошо понимать их и принимать такими, какие они есть.

Поведение наставника во время испытательного срока

Как известно, почти все спортивные школы, профессиональные спортивные клубы не имеют отделов, которые занимались бы адаптацией новых тренеров в коллективе. Иными словами, тренеров не встречают, не знакомят с установившимися правилами и морально не поддерживают на первых порах. Кстати, положение усугубляется еще тем, что, как правило, на работу наставников принимают с оговорками: тренеры должны выдержать определенный испытательный срок. За это время наставник, «хоть тресни», обязан зарекомендовать себя исполнительным, энергичным и инициативным. В испытательный срок надо ходить по. струнке и вежливо улыбаться, когда испытываешь сильное желание коллеге-сплетнице ответить по ее «заслугам». Как выдержать эти испытания с достоинством?

Для начала разберитесь с приоритетами. Вы здесь не за тем, чтобы удержаться в должности, а чтобы реализовать свое умение работать со спортсменами и готовить их к участию в различных соревнованиях. Должности приходят и уходят, навык и опыт остаются. Не бойтесь потерять работу, и вы ее никогда не потеряете. Но не стоит думать, что все решает ваше мастерство (квалификация). Даже проявив себя сверхценным наставником, вы рискуете не пройти испытание. Надо уметь работать в команде: вовремя подставлять плечо и не слишком выпячивать грудь.

Василия В. приняли в спортивный клуб сразу на должность старшего тренера. Все складывалось удачно. Специалиста его квалификации спортклубу явно не хватало. Пришлось срочно принимать дела, заниматься командой, проводить короткие учебно-тренировочные сборы. Он очень старался, задерживался допоздна, часто выезжал на зональные соревнования. Никто не сомневался в его компетентности. Злую шутку с ним сыграла как раз его незаменимость: президент клуба не принимал ни одного решения по команде без консультации с ним. Через два месяца его зарплата выросла вдвое, а еще через один ему сообщили, что он уволен как не выдержавший испытательный срок. Против него проголосовали четверо из пяти старших тренеров спортклуба. Причина ясна. Василий не наладил партнерских отношений со старшими тренерами клуба из других видов спорта, ориентируясь только на президента спортклуба. Четыре старших тренера клуба боялись потерять свою долю влияния на президента клуба и

предпочли неудобного конкурента убрать.

Молодой тренер, чтобы зарекомендовать себя с лучшей стороны, нередко пытается прыгнуть выше собственной макушки, то есть взвалить на себя как можно больше дел, иногда таких, которые раньше исполняли его коллеги. Это вернейший способ быстро нажить себе врагов. Во-первых, в лице коллег, у которых вы «украли хлеб». Во-вторых, в лице президента: вы сделали работу по-своему, но еще не факт, что шеф ее одобрит. Короче, на первых порах надо четко определить область своей компетенции и за ее границы не вылезать. Тем более не пытаться давать навязчивые советы руководству. В принципе, задача, стоящая перед начинающим тренером, не так уж сложна: ему надо плавно, без излишних «виражей», вписаться в коллектив.

В каждой спортивной школе и в профессиональном спортивном клубе свои правила. Им не так уж трудно соответствовать. В первые дни работы вы должны походить на отважных разведчиков из фильмов, которые весь день сидят в засаде и в бинокль изучают позицию противника, а потом ночью совершают дерзкий налет. Главное для вас – это накопление информации (не торопитесь сообщить, что вы отлично играете в преферанс, – может, ваши коллеги предпочитают играть в дурака).

В любом коллективе непременно есть негласный информатор. Если вы составите ему компанию после тренировочного занятия, он наверняка выболтает вам множество всевозможных секретов о том, кто с кем дружит и у кого с кем трения, каков рабочий график руководства и прочее. Но не торопитесь в ответ раскрывать перед этим добрым коллегой собственную душу. Как знать, может, он в данном коллективе является аутсайдером. Как правило, именно неудачники вешаются на шею новеньким, и слишком дружеские отношения с ним в будущем станут обременительными. В той информации, которую на вас щедро выплеснут, полезной будет лишь десятая часть. Действительно, если ваша цель – готовить спортсменов, чтобы они отлично выступали на крупных соревнованиях или зарабатывали хорошие деньги, выступая на коммерческих турнирах, какая разница, кто «в подружках» у главного тренера (полезно знать ее в лицо, чтобы при ней не ляпнуть что-нибудь типа: «Романы на работе заводят только последние кретины»). Свою лепту в ваши знания о месте работы непосредственные начальники: директор или президент. Они сообщат не только об обязанностях, но и о зарплате, премиях и штрафах. В принципе, лучшее, что вы можете придумать, – это руководствоваться именно пожеланиями шефа. Если начальники намекнули, что им

нравится, когда тренер приходит на тренировку раньше своих воспитанников и готовит места занятий и инвентарь, поступайте так! Если они сказали, что в тренерской комнате курить нельзя, не стоит стоять с сигаретой у парадного подъезда – это в любом случае вызовет раздражение начальства. Присматривайтесь, прислушивайтесь, даже принюхивайтесь. Коллектив полон загадок, подвохи бывают самыми неожиданными.

Один президент профессионального спортивного клуба уволил высококвалифицированную наставницу за то, что она злоупотребляла слишком резкими духами. Если бы она была повнимательней, то могла бы «унюхать», что другие женщины-тренеры в коллективе духами не пользуются вообще. Еще один тренер был уволен, потому что тренировку проводил не в тренировочном костюме, а в джинсовом спортивного покроя. Все эти печальные случаи увольнений, казалось бы, по мелочным и несерьезным поводам связаны с неудачной попыткой трансформировать корпоративную культуру. Хотя уже давно сказано: не лезь в чужой монастырь со своим уставам.

Если в вас силен дух реформатора, таите его от окружающих, по крайней мере до окончания испытательного срока. Пусть коллеги хотя бы немного к вам привыкнут. Не ждите, что ваши новые коллеги очертя голову кинутся вам помогать. Психологи рекомендуют: предлагать нововведения нужно осторожно. Критиковать тоже. Подойдите к шефу, попросите совета: дескать, мне кажется, неплохо бы ввести у нас в спортклубе систему пропусков. А то бегают по залам и коридорам все кому не лень. Что вы думайте на этот счет? Не пожалейте пятнадцати минут на обсуждение, чтобы шеф почувствовал себя причастным к предлагаемым изменениям и санкционировал их. Вы приобретете в его лице сторонника. Он же поможет ваш план осуществить. Без тонкой дипломатии все ваши благие инициативы, скорее всего, будут похоронены.

Павел А. целый месяц утверждал, что устроился в спортивный клуб, где работают малообщительные коллеги и недоброжелательные люди. Они не проявили никакой заинтересованности к его тренировочным занятиям. Он уже собирался подать заявление об уходе, как вдруг все изменилось. И коллеги стали очень милыми и улыбчивыми людьми, и президент «добрым старомодным перестраховщиком», и даже простые рабочие стали вежливыми. В чем причина? Ответ прост. Любой коллектив отторгает новичка. Независимо от воли, образования и воспитания, каждый из наставников противопоставляет себя новоиспеченному коллеге. Вспомните, как часто достается новеньким, пришедшим в класс посреди

учебного года. Это все та же реакция отторжения. Длится этот непростой период от нескольких недель до нескольких лет. Если начинающий наставник приходит в молодой спортивный клуб, к нему привыкнут быстрее. Если в коллектив с давними традициями, вживаться приходится дольше.

Итак, наберитесь терпения и не спешите с оценками ваших новых коллег. Это как раз тот случай, когда первое впечатление обманчиво. Нельзя не сказать, что вас могут подвергнуть весьма неприятным проверкам, анкетированию и т. д. Обижаться на такое недоверие не стоит, ведь работодатель рискует, доверяя вам свои профессиональные и коммерческие тайны. Особенно, если речь идет о футболистах и хоккеистах.

Приспосабливаться к коллективу можно и в свободное от тренировок время, во время совместных празднований Нового года или дня рождения президента спортивного клуба. Вообще, искусство поведения на этих коллективных гулянках должно заключаться в следующем: выказать всем дружеское расположение, продемонстрировать все свои таланты, которые, быть может, в рабочее время вам трудно проявить, но при этом не перейти грань и не записываться к коллегам или самому директору в близкие друзья. Безусловные правила рабочих коллективных гулянок: нельзя напиваться. Не забывайте, что даже во время самой беззаботной коллективной гулянки вы находитесь на работе. И если дух авантюризма клокочет у вас в крови, выпускайте пар в первой попавшейся пивной, но только не среди тех людей, с которыми работаете.

Пусть коллеги не знают о вас всей правды, останьтесь для них загадкой. Творите смелее. Сочиняйте поздравления в стихах, рисуйте портреты коллег и шаржи на них, произносите зажигательные тосты. Короче, мобилизуйте свои творческие возможности, продемонстрируйте, что вы уважаете историю спортивного клуба.

Когда первый этап адаптации позади, вас уже узнают сотрудники спортшколы, знают ваше имя и коллеги по работе, слегка расслабьтесь и начинайте строить карьеру. Вот несколько правил «карьериста», которые наставник обязан знать:

1. Хвалите себя, если есть за что. Рассказывайте о своих успехах в тренерском деле. Подробная информация не запоминается, а образ успешности остается.

2. Не радуйтесь слишком сильно, если руководство клуба или школы вас хвалит. Может, вас просто хотят поддержать как нового или начинающего наставника. Если президент по-дружески похлопал вас по плечу, не забывайте, что плечо находится не так далеко от места, по которому вам дадут при

первой же ошибке.

3. Помните, что нет неисполняемых поручений, есть непростые пути достижения цели. Если вам дают заведомо невыполнимое задание, поставьте для их выполнения заведомо невыполнимые условия. Например, директор спортшколы приказывает вам подготовить не одного призера первенства страны, как вы считаете, а сразу трех-четырех. Хорошо, отвечаете вы, как только мы договоримся о премиальных. И спокойно ждите, пока он снова вернется к этому разговору.

4. Искать себе полезное дело лучше самому и заранее. Иначе на вас навалят дополнительные нагрузки, под тяжестью которых вы не сможете дышать.

5. Если вы хороший тренер, вам поручат быть вторым тренером в команде и будут платить хорошую зарплату. Если вы отличный тренер, вас, возможно, уволят. Не щеголяйте своей эрудицией, если ваш директор или президент этой самой эрудицией не блещет. Никогда не удивляйтесь, что они не знают элементарных вещей. Забудьте фразу: «Как, вы не знаете? «Замените ее на: «Разве вы не слышали?».

6. Как говорил мудрец, все самое плохое с нами прошло. Не принимайте неприятности близко к сердцу: «Съешьте утром жабу на завтрак», и ничего хуже в этот день с вами уже не случиться. Восточная мудрость.

Знаменитый спортсмен и тренерская деятельность

Многих издавна интересует вопрос: «Обязательно ли хорошие тренеры выходят из выдающихся спортсменов?». Положительный ответ, конечно, был бы желательным. Кому, как не знаменитым спортсменам, воспитывать себе подобных, а то и лучше, чем были они сами. Однако большинство хороших тренеров все же выходят из рядовых спортсменов, имеющих призвание и любящих свою работу.

В Бердичеве тренером по прыжкам в высоту работает заслуженный тренер СССР В. Лонский. Прыгуном в высоту он был средним, но за свою тренерскую жизнь подготовил более двух десятков сильных мастеров спорта, некоторые с успехом выступали за сборную команду страны на крупнейших международных соревнованиях. В Самаре тренером по велоспорту работает заслуженный тренер СССР В. Петров. По профессии инженер, как спортсмен – среднего ранга, но если посмотреть список сборной команды страны по велоспорту за последние годы, то там можно встретить немало его учеников.

Аналогичных примеров из других видов спорта можно приводить без конца. Но что же мешает многим выдающимся спортсменам выращивать себе подобных атлетов? Вот какой ответ на вопрос дает заслуженный мастер спорта и заслуженный тренер СССР Л. М. Шелешнев в своей книге «Раздумья тренера». «По всей вероятности, это несовместимость психики выдающегося спортсмена с функциями и обязанностями рядового тренера. Большой спортсмен нередко самолюбив, тщеславен, самоуверен, отличается высокой эмоциональностью, ранимостью и даже эгоцентризмом. В обычной жизни людей с такими задатками относят к отрицательным типам. Как ни парадоксально звучит, но без этих качеств спортсмену надеяться на победу трудно. Спортсмен привык пользоваться вниманием окружающих, прессы, быть в центре внимания поклонников спорта. И вот наступает момент, когда баловень судьбы должен лишиться того, к чему так долго стремился и чем долго жил. Надо сказать, что в жизни спортсмена это очень ответственный период. Перед ним возникает проблема выбора профессии, лишь немногим удается сразу начать работать с выдающимися спортсменами. Значит надо начинать с азов. Конечно, появление среди занимающихся бывшего знаменитого спортсмена в роли тренера – для ребят радостное событие. Вот сможет ли на новом поприще быть

счастлив молодой тренер? Сможет, если он способен перестроить себя: стать душевно чутким и отзывчивым, добрым и внимательным, справедливым и требовательным, наладить хорошие отношения с занимающимся и руководством спортивной организации, здраво смотреть на трудности в организации и проведении занятий, быстро решать вопросы по обеспечению ребят спортинвентарем и спортивной одеждой, быть образцом дисциплины и порядочности, не терять надежды на то, что питомцы смогут прославить его и как тренера. Да, не терять надежды на успех. Но бывший ас спорта был одарен повышенными физическими, функциональными и двигательными возможностями, благодаря которым он и добился в своем виде спорта выдающихся достижений. А в его группе занимающихся талантов может и не быть. Нет и бурного роста спортивного мастерства. Естественно, как ранимый человек, он испытывает разочарование, неудовлетворенность своей деятельностью, теряет надежду на успех. А судьба тренера зависит от успеха занимающихся».

Судьба на тренерском поприще прославленных спортсменов во многом зависит от состава групп, с которыми они начинают работать. Яркий пример – олимпийский чемпион по велоспорту Виктор Капитонов. Начав тренерскую работу со сборной командой страны, он стал прославленным тренером. Я думаю, что и сам Виктор, и другие тренеры со столь же счастливой судьбой не могут с уверенностью сказать, стали бы они ведущими тренерами, если бы их тренерский путь начался не со сборных команд, а с азов. Видимо, тренерами сборных команд должны быть выдающимися в прошлом спортсмены. Их авторитет, умноженный на знания, дает огромные возможности в тренерской работе.

Другой пример. Заслуженный мастер спорта СССР, заслуженный тренер СССР, профессор А. Н. Воробьев пишет: «Иные молодые люди, добившись успехов на спортивной арене, считают, что тем самым основательно подготовили себя для будущей тренерской профессии. Тренерство видится им продолжением жизни спортсмена, с той приятной разницей, что продолжая собирать урожай побед, тренер вместе с тем не обязан больше вести суровую жизнь аскета, работать на пределе человеческих сил, подвергать себя опасности травм… Наделе все не так. Все тысячекратно сложней. Профессия тренера отнюдь не общедоступная и не каждому человеку по плечу».

Знаете, в чем заключается главная ошибка многих великих чемпионов, мечтающих стать хорошим тренером? На этот вопрос заслуженный тренер России, главный тренер страны по

спортивной гимнастике Л. Аркаев дает такой ответ: «В том, что они абсолютируют свой стиль, свой метод, некогда приносивший победы, и оттого, перейдя на тренерское поприще, работают по – вчерашнему. А Николая Андрианова при всей его амбиции всегда отличал пытливый ум. Он внимательно высматривал, что и как делают другие и не стеснялся, творчески переосмыслив, перенять многие наиболее эффективные приемы. Поэтому его система подготовки неизменно оставалась самой современной».

А вот как ответил на вопрос: «Почему известные спортсмены, как правило, не становятся большими тренерами?» заслуженный мастер спорта и заслуженный тренер СССР по фехтованию М. Мидлер: «Это легкий вопрос, ответ тут лежит, как говорят, на поверхности. Главная ошибка многих чемпионов и рекордсменов, завершивших карьеру и решивших перейти на тренерскую работу, в том, что они пытаются в ученике повторить себя. Навязывать свое мировоззрение и даже чисто физические навыки. Есть один известный фехтовальщик, кто-то дал ему точное прозвище «Монумент». Став в свое время одним из руководителей сборной команды страны, он попытался навязать собственное понимание фехтования, свою методику, превратить подопечных в свою копию. Им, конечно, двигали благие намерения. Но в спорте копий не бывает. И этот тренер потерпел неудачу. В общем, так: личное спортивное величие, если ты не в силах от него отрешиться, непременно помешает тебе стать тренером высшего класса». Далее М. Мидлер продолжил: «Сплошь и рядом настоящими тренерами становятся спортсмены – «конструкторы». Особенно это относится к игровым видам спорта. Расшифровывать, по-моему, это излишне. Что же касается моего любимого фехтования, то будучи капитаном команды, я был тоже своего рода «конструктором». Ни разу не выиграл личное мировое первенство, хотя в финале был не раз».

Прославленный российский штангист Д. Ригерт, который после окончания спортивной карьеры сразу стал главным тренером сборной страны по штанге, сделал следующий вывод: «Здесь все неоднозначно. Я, во всяком случае, уверен в одном: не всякий большой спортсмен непременно должен стать выдающимся тренером и вообще яркой фигурой. Это не каждому дано. И не надо казнить себя за это. Но свое место в жизни найти можно всегда. Не следует только терять человеческое достоинство. Мне очень жаль, что кое-кто из больших чемпионов забывает, через какой труд он прошел, чтобы достичь пьедестала. Неужели весь свой огромный потенциал оставил там, в прошлом, в спортзале? Быть этого не может! И если даже тебе не протянули вовремя руку для поддержки – что поделаешь, так мы пока

живем! – не надо искать виновных, кукситься на весь белый свет и плакаться в чужие жилетки. Есть прекрасный девиз: «Ваше благополучие зависит от ваших мозолей».

Олимпийская чемпионка Наталья Шапошникова вот как описывает свое становление тренера: «Вышла. Построила группу. Девчушки смотрят на меня, как на какое-то чудо заморское. Их, вероятно, как следует перед нашей встречей «накачали», рассказали, что тренировать их будет знаменитая олимпийская чемпионка. А я, вся такая заслуженная, вдруг чувствую – со мной происходит что-то непонятное. Ни слова сказать не могу. Пошла на помост. Стала показывать основные движения. А они не понимают. Я знаю, что происходит, знаю, что понять они меня не могут, с детишками надо разговаривать, играть, чтобы что-то получалось, а сказать все равно ничего не могу… Но зато осознала, кожей почувствовала: знать вид спорта, быть хорошим спортсменом – еще не значит быть тренером».

И как итог – ответ заслуженного мастера спорта и заслуженного тренера СССР по легкой атлетике В. И. Алексеева: «В большинстве случаев это получалось тогда, когда спортсмены, начинавшие свой тренерский путь, брались за работу с единицами, не создавали больших коллективов, старались тренировать уже известных спортсменов. Чтобы научиться воспитывать мастеров высокого класса, как правило, мало самому быть высококвалифицированным спортсменом. Надо много поработать с детьми и молодежью, лишь тогда придет опыт. Не все новоиспеченные тренеры имеют большое желание работать с молодежью, кропотливо учиться, а в итоге – остаются у разбитого корыта».

Таким образом, на основании даже только, приведенных примеров можно с уверенностью сказать, что готовых рецептов, как знаменитому спортсмену стать хорошим тренером, просто нет. Он их должен найти сам.

Как заставить спортсменов по-настоящему тренироваться

Сразу скажу: и на этот вопрос нет однозначного ответа. Это ежедневная головная боль, особенно в наше непростое время, как для тренера, работающего со спортсменами-любителями, так и для наставника спортсменов-профессионалов. С учетом возраста и мастерства спортсменов стимулировать их можно разными средствами: красивой формой спортивного клуба, поездками на соревнования в другие города или страны, а теперь и деньгами, можно горячо просить, наконец и пригрозить. Но что из этого наиболее действенно?

Есть смешная притча о маленьком мальчике, который не хотел уходить из магазина и требовал, чтобы родители купили ему дорогую машину. У родителей не было ни денег на машину, ни сил успокоить ребенка.

– Подождите, – сказала продавщица, – мы только-что взяли на работу детского психолога. Сейчас он поговорит с ребенком.

Психолог прошептал пацану несколько слов на ухо, мальчик перестал плакать и без единого слова вышел из магазина.

– Что он тебе сказал? – спросили изумленные родители.

– Он сказал, что, если я не перестану плакать и не уйду, он меня зарежет.

Это к вопросу о сильной мотивации: пригрозите вашему ученику подобным образом, и он, без сомнения, пересмотрит свое отношение к тренировочному процессу. В былые времена за проигрыш международной встречи была расформирована футбольная команда ЦДКА. Многие спортсмены уже в те годы поняли, что спорт – это не развлечение, а тяжелая и ответственная работа.

И хотя еще из школьного учебника мы узнали, что рабский труд, основанный на принуждении, не эффективен, в нашем спорте нередко тренеры считают неотвратимость наказания лучшим стимулом для спортсменов отдавать все силы на тренировках. Удивительно, немало и спортсменов, которые включаются в работу, лишь точно зная, что в случае невыполнения указания тренера, их обязательно накажут (лишат премии, наложат штраф, «распекут» перед всеми).

Одни привыкли безропотно подчиняться, другие – безудержно командовать. Но мировой опыт учит, что такие отношения не всегда дают результат: команда слишком увлекается внутренними разборками и перестает думать о

победах.

Чтобы вести тренировочный процесс, не надо изобретать велосипед. Какой школьник нынче не знает добрых советов Дейла Карнеги? Уважительно обращайтесь с воспитанниками, почаще хвалите их за вклад в командную победу, умейте заинтересовать их тренировкой – именно творческим процессом («Наташа! Научитесь, пожалуйста, попадать мячом в корзину пять из пяти с линии штрафного броска к следующей тренировке. Я надеюсь, вы научитесь этому так же отлично, как вы освоили дриблинг на прошлой неделе»). Короче, будьте благожелательны, вежливы, оптимистичны – при таком наставнике все спортсмены расцветут, как ландыши по весне.

Все это так, но советы Карнеги действуют в спорте не всегда. Многое опять же зависит от тренера.

Кем быть: «демократом» или «диктатором»? Авторитарный наставник стоит на страже интересов коллектива, как пограничник в дозоре. Он вникает в любую мелочь, пытается контролировать даже личное время спортсмена. Он не терпит советов и возражений, ждет абсолютного подчинения. Единственное, что ему надо, чтобы вовремя и точно выполнялись его указания. Для такого тренера главное самовыражение. Спортсмены для него – умные роботы, не больше. Демократический тренер часть своих забот (причем весьма существенную) перекладывает на плечи спортсменов и лиц, имеющих отношение к спортсменам (родителей, спонсоров и т. п.). Такой наставник считает, что невозможно все проблемы решить в одиночку, он умеет работать коллективно, действовать через многих людей, умело использовать их творческие возможности. Оружие авторитарного наставника – кнут, демократический тренер отдает предпочтение прянику.

Но не торопитесь записываться в тренеры – демократы. Подумайте хорошенько, что именно вы можете доверить игрокам и специалистам, причастным к подготовке спортсменов. Сможете ли вы полностью перепоручить все организационные проблемы второму тренеру, а сами будете заниматься тренировочным процессом спортсменов или все-таки побоитесь это сделать? Самостоятельные спортсмены и второй тренер – это не просто. К их мнению приходится прислушиваться даже против собственной воли. Они противоречат вам отнюдь не из желания насолить, просто в некоторых вещах они разбираются лучше. Если такой игрок или второй тренер говорит, что для решения проблемы ему требуется три дня и финансовый отчет за прошедший квартал, надо предоставить ему и то и другое и не наказывать за не исполнение работы в срок, (в отличие от классического

исполнителя, которому надо напечатать отчет или вовремя найти нужную фотографию для загранпаспорта; от него как раз требуется точно следовать инструкции).

Тренер авторитарного типа хорошо приспособляется в командах, которые находятся в стадии создания, где еще небольшой коллектив и ограниченная сфера деятельности. Как только команда становится профессиональной в полном смысле этого слова, наставник обязан перестроиться на демократический стиль управления, иначе ему не выжить, так как руководство клуба максимально заинтересовано в использовании интеллекта спортсменов и сотрудников.

Когда вы определились с собственной управленческой ориентацией, обратите взор на коллектив и причастных к нему людей. Практика показала, что успешно выступает та команда, в которой правильно подобран коллектив, начиная с игроков и кончая подсобными рабочими. Золотое правило любого наставника: спортсмена надо принимать таким, какой он есть, и не требовать от него в техническом мастерстве или физической подготовке сверхъестественного. Важно оценить вовремя реальные способности спортсмена. Форварду таранного типа, трудно будет играть в полузащите. Защитник вряд ли будет хорошим вратарем. Короче, принимая спортсмена в команду, вы должны реально оценивать что он может. Это крайне непростая задача, для ее решения нужен опыт, не помешает и профессиональное тестирование.

Но даже выдержав конкурс и заняв место в команде, спортсмен с отличными физическими данными и хорошей зарплатой, вдруг начинает бить баклуши, сачковать на тренировочных занятиях, выпивать в свободное от тренировок время, опаздывать на теоретическую подготовку. Если ваш спортсмен не суперигрок профессионального футбольного клуба, его лучше удалить из команды. Разберитесь в себе. Что для вас лично тягостнее – наблюдать безделье одаренного спортсмена (которое, безусловно, будет замечено всем коллективом) или удалить его из команды? Незаменимые спортсмены, конечно, есть, но их очень мало. В большинстве случаев важнее сохранить коллектив, а не одну яркую «звезду».

Впрочем, ответ на вопрос, что лучше – десять высококвалифицированных спортсменов или один суперигрок, зависит от уровня команды и ее наставника. Известный футбольный тренер Й. Круиф, наверное, выбрал бы суперигрока и платил бы ему сполна. А отечественному тренеру второй лиги нужны просто квалифицированные игроки, которые готовы тренироваться за очень умеренные деньги и без лишних капризов.

Чтобы спортсмен с чувством ответственности отрабатывал тренировки, ему надо создать условия и четко объяснять, что он должен делать на каждом занятии. Это простое правило многие тренеры забывают. Команда хорошо играет, занимает второе место в первенстве города, но тренер лишает спортсменов премии, потому что они не участвуют активно в общественной жизни коллектива. Но от игроков изначально не требовали участия в общественной жизни – можно ли за это наказывать?! Одна из самых распространенных тренерских претензий – спортсмен не живет интересами команды. Настоящий профессионал не может играть спустя рукава, хотя бы из уважения к себе. При этом всегда надо с подозрением относится к тем, кто так печется за общие интересы команды, что рвет на груди рубаху. Скорее всего, такой спортсмен пытается таким образом манипулировать наставником. Давая указания, не пожалейте времени и уточните, что именно понял из ваших слов спортсмен и что он будет делать (но не стоит через слово спрашивать: «Вы понимаете, о чем я говорю?» Спортсмен подумает, что его держат за дурака).

Еще одно важное правило: указания нельзя менять каждую минуту. Это вносит в действие спортсмена смятение: зачем стараться, если к завтрашней игре все может измениться? Кроме того, надо иметь волю строго спрашивать за сегодняшние результаты. В противном случае у спортсменов плывут ориентиры, снижается чувство ответственности. К тому же за хорошо проведенную игру или отличный спортивный результат в индивидуальном виде надо поощрять. Не скупитесь на похвалы. Каким бы знаменитым тренером вы ни были, вспомните собственную жизнь, разве вам не приятно, когда вас хвалят? Хвалить надо с умом: выберете самый запомнившийся момент (может, игрок придумал интересный финт или обводку) и похвалите спортсмена. Желательно прилюдно. Ничто не окрыляет так сильно, как сознание, что результаты твоего труда оценены по достоинству.

Но не будем лицемерами. В наше время спортсмены в первую очередь думают о деньгах, о материальном стимулировании своих спортивных достижений. В поощрении рублем тоже есть варианты. Во-первых, можно платить мало, но обещать, что, когда все будет хорошо, зарплата повысится. И всякий раз разочарованно сообщать, что хорошая игра или отличный результат пока не получается. Месяц – другой вам удастся обманывать спортсменов. Второй вариант – назначить изначально большую зарплату. В надежде на сознательность спортсменов. В такой ситуации тренера ждут горькие разочарования: а вдруг кто-

то просто на такие деньги не тянет? Единственное, что в таком случае остается, – налагать штрафы. Но опыт показывает, что отрицательная мотивация (мотивация страхом) не так продуктивна, как поощрение.

Самые прогрессивные профессиональные команды вводят смешанную систему оплаты: часть получаемых ежемесячно денег – фиксированный минимум, вторая, большая часть зарплаты зависит от старания, успехов конкретного спортсмена и команды в целом. Только тогда у спортсмена появляется стимул хорошо играть, причем не время от времени, а постоянно. Не стоит путать премиальную систему с переменной частью зарплаты. Годовые и квартальные премии, как ни странно, не имеют столь сильного стимулирующего эффекта, как ежемесячное поощрение.

Итак, если сравнивать две команды с приблизительно равным уровнем зарплаты, то лучше тренируются и выступают игроки той команды, где зарплата напрямую зависит от результата игры: много набрали очков – много и получили. Фиксированная, пусть даже очень высокая зарплата все-таки не дает стопроцентной гарантии, что спортсмены не будут халтурить. Если какой-либо ценный игрок от больших денег задурил, впал в депрессию, вполне возможно, ему не к чему больше стремиться. Такому спортсмену надо найти более сложную игровую задачу, чтобы он чувствовал, что не зря получает деньги.

Теперь о штрафах. Психологи утверждают: «кнут» хорош только на самом низком управленческом уровне: наказывать можно за нарушение режима, опоздание на тренировку, но ни в коем случае не за творческие подходы к делу и ошибки, допущенные во время их исполнения. Отдельный вопрос: какой должна быть сумма штрафа. Это зависит от мастерства спортсмена. Как правило, чем выше класс игрока, чем «круче» допущенная им ошибка в игре, тем сильнее могут быть карательные меры. Но профессиональные психологи все-таки советуют не закручивать гайки. Чем меньше штраф, тем лучше. Сам факт наказания (даже на чисто символическую сумму) действует крайне болезненно и многому учит. Если штраф равен половине заработной платы, в лучшем случае (если зарплата достаточно высока) спортсмен обижается, в худшем (если платят ему средне) – подает заявление об уходе из команды. Сообщать коллективу о наложенном взыскании полезно, но не надо при этом разглашать сумму штрафа, дабы не унижать достоинство спортсмена. Ненаучный, но крайне распространенный в России способ наказания – принародные выговоры. Если уж непременно надо устроить головоломку, делайте это ледяным тоном, не кипятитесь: излишняя нервозность – признак управленческого

бессилия. Штраф и иное взыскание скорее всего симптом: тренер требует от спортсмена слишком много. Просто уровень подготовленности спортсмена не соответствует его реальным возможностям.

Нередко мы имеем дело с такими пограничными ситуациями, когда неизвестно, кто виноват: тренер пеняет на спортсмена, воспитанник считает, что все указания выполнил в точности. Выяснение отношений может занять много времени. И будет совершенно непродуктивным. Потому что нет самого предмета спора. Спортсмен должен знать: тренер всегда прав. Если спортсмен считает иначе, ему надо найти другого наставника.

В недалеком прошлом заслуженных и мастеров спорта международного класса за призовые места, занятые на внутрисоюзных соревнованиях награждали почетными грамотами. И сколько бы мы ни иронизировали над подобной системой, она была не лишена смысла. Нематериальные формы поощрения так же важны, как поддержка рублем. В одной команде, к примеру, раз в месяц определяют лучших нападающих или защитников. Их фамилии вывешивают в холе команды. Оформлен этот лист очень торжественно: на гербовой бумаге, с печатями, словно это игроки национальной сборной. Интересный опыт имеется в Финском лыжном союзе. В Финляндии все лыжники имеют личных спонсоров. В небольшом городке есть группа из 10–12 мальчишек, которые тренируются у одного тренера. Они все на городских соревнованиях выступают с нашивками местной булочной. Булочник им за это три – четыре раза в год к каким-то праздничным датам накрывает стол: конфеты, чай, булочки. И все довольны таким сотрудничеством: булочник в глазах горожан выглядит респектабельным человеком, поддерживающим детский спорт, а ребятишки с гордостью могут сказать, что уже сейчас самостоятельно зарабатывают, пусть пока только на праздничный стол. Представляете, с каким удовольствием они уплетают булочки, заработанные собственным трудом на лыжне? Считаю, что этот опыт необходимо взять тренерам на вооружение в российских губерниях, которые стараются всеми силами, чтобы детский и юношеский спорт не прекратил свое существование.

В западных профессиональных клубах принято дарить символические подарки особо отличившимся спортсменам. Забросил игрок за матч больше всех очковых бросков – получи майку с красивой надписью. Забил решающий гол в дополнительном тайме – получи часы. Вроде ничего особенного. И зачем они, пятые часы? Но спортсмены их с удовольствием коллекционируют, как медали за боевые заслуги.

Вот и пойми тайные пружины спортивной души. Как бы и нет никакой личной выгоды, а приятно. И тренироваться хочется больше и лучше.

Тренер и спортсмен

Каждый спортсмен понимает, что тренер – это главное действующее лицо, способное помочь ему в достижении максимальных результатов в спорте, а иногда и в жизни. Спортсмен сам внутренне чувствует потребность в хороших отношениях с наставником. К этому сближению с тренером воспитанники, естественно, идут разными путями. Как показывает практика, для сильнейших спортсменов группы этот путь короче, проще. Для других, более слабых – длиннее и сложнее. Но все они стремятся к сотрудничеству с тренером. Постоянные и доверительные контакты, дружба с тренером приносят большую пользу, как взрослым, так и юным спортсменам. Да и тренеру работать в такой обстановке куда интереснее, а значит, и легче. Труд тренера в этом случае быстро приносит зримые плоды.

Но часто можно наблюдать и такую аномалию: на тренировке воспитанник усердно трудится, а поговоришь о нем с родителями, с его друзьями и диву даешься, когда слышишь: инертный, в учебе и к жизни безразличен. Значит, в своем виде спорта он трудолюбив, а дома, в школе, на работе, в вузе нет? Может ли тренера, удовлетворять активность спортсмена лишь на занятиях, где он совершенствует свое спортивное мастерство? Ответ очевиден.

Другой сложный вопрос: как поступить с воспитанником, если он слабый спортсмен, не имеет большой перспективы, хотя очень и очень старается? Когда спортсмен обладает средними возможностями, да еще и не проявляет старания на тренировках, тут, пожалуй, все ясно. А если юноша или девушка буквально из кожи вон лезут, но ничего у них не получается? Как поступить с ними? Проверить, десятки раз проверить: всели сделано для того, чтобы помочь юноше или девушке стать квалифицированным спортсменом? Внимателен ли к ним тренер, поддерживает ли их в тяжелые минуты? Отчисление подобных спортсменов из группы – это всегда очень неприятный момент и лучше до этого-дело не доводить. А сколько случаев известно, когда один тренер отчислял спортсмена за неперспективность, а другой выводил его на мировую арены?

Проведя тренировку, наставник должен найти время ее проанализировать, желательно сразу, по горячим следам. Это не так уж сложно. Полезно ответить самому себе примерно на следующие вопросы: что ты на данном занятии дал каждому спортсмену? Какие слова нашел для тех, кто отстает в

техническом или тактическом мастерстве? Какие новые специальные упражнения, облегчающие твою науку, ты придумал для них? Кому и за что сделал замечания, похвалил или наказал? Ответы, как нетрудно догадаться, должны быть честными.

Очень важно замечать и определять настроение спортсмена: бывает, воспитанник вроде бы спокоен, а присмотришься к нему – и становится ясно, что он «не в своей тарелке»… А в зависимости от его настроения надо в какой-то степени менять содержание тренировочного занятия и обращаться к нему надо, исходя из его настроения. Если спортсмен подавлен, то попытка радостно хлопнуть его по плечу может вызвать весьма нежелательную реакцию. Если спортсмен грустит, можно осторожно попытаться развлечь его смешным рассказом. Однако надо быть готовым к тому, что эта попытка вызовет у него лишь раздражение. Если спортсмен возбужден, то не следует заводить с ним серьезную беседу. И вообще, если тренер чувствует настроение спортсмена, то начинать общение с ним целесообразно в тональности этого настроения, постепенно переводя разговор в другой тон. А то и наоборот: раздраженному не надо сразу высказывать упреки в чем то, например, в плохой технике исполнения какого то элемента. Лучше сначала попытаться снять его раздражение, сказать что-то заведомо приятное. И лишь убедившись, что спортсмен успокоился, изложить свои тренерские упреки, но в очень спокойной и доброжелательной форме.

Значительно сложнее распознавать человеческие качества. Однако, обратите внимание на одну забавную особенность: легче сказать о недостатках какого-то спортсмена, чем о его достоинствах. Почему? По различным причинам. Самая простая – в известной народной поговорке: плохое – всегда на поверхности.

Тренер никогда не может удовлетворяться достигнутым. Сегодня твои одержали победу на соревновании или просто улучшили свои личные результаты, они сделались сильнее, стали уверенней в себе, продвинулись вперед в спортивном умении и могут гордиться своими успехами. Приятно и наставнику сознавать, что труд его не пропал даром, но, переживая радость, тренер уже думает о завтрашнем дне.

Пройдет немного времени, и спортсмены снова захотят повторить свой успех, завоевать следующую ступень. Готов ли тренер дать спортсменам больше, чем дал сегодня? Есть ли «в запасе» современные научно-методические знания, новые подходы к учебно-тренировочному процессу?

От поражения в спорте не застрахован ни один воспитанник. Но тренеру надо принять за правило: не демонстрировать свое переживание спортсменам. Наоборот, они видят, что оптимизм и

жизнерадостность не пропали, борьба продолжается и он прорабатываются варианты, как одержать победу уже в следующем соревновании.

Как показывает практический опыт многих тренеров, далеко небезразлично, с кем им проводить тренировочные занятия. Например, автору всегда нравилось общение с молодыми людьми, поэтому, проработав около десяти лет в детской спортивной школе, я осуществил свою мечту, перешел в институт физкультуры, где мои тренерские и творческие способности нашли свое воплощение. Некоторые тренеры могут работать как с юными спортсменами, так и со взрослыми, у одних лучше получается работа с мальчиками, у других – с девочками. Поэтому желательно разобраться, с каким контингентом предпочтительно бы работать. Правда, найти свое место в практической жизни гораздо труднее, чем написать об этом. Но стремиться к этому надо. В противном случае работа будет не в радость ни тренеру, ни ученикам.

Нередки случаи ухода спортсменов от одного тренера к другому. И хотя причины этого неприятного явления могут быть самые разные (материальные стимулы, несовместимость характеров тренера и ученика, требование родителей, переезды и т. п.), основной, остается ситуация, когда тренер и ученик по-разному понимают цели тренировок. Поэтому тренер должен быть достаточно гибким в своих требованиях к воспитанникам, но ни в коем случае не поступаться своими убеждениями, не идти на компромисс, отступал от главного.

Один и тот же поступок, одно и то же поведение спортсмен может иметь разное значение. Это зависит от мотива поступка, действия поведения. Мотив – внутреннее побуждение к действию, осознанная или неосознанная заинтересованность в его совершении.

Простой пример того, как одно и то же поведение может диктоваться различными мотивами. Спортсмена выбрали капитаном команды. Он рьяно взялся за дело. Его общественная активность может мотивироваться как желанием сделать жизнь команды интересной, так и карьеристскими соображениями (доверие тренера, надежды на зарубежную поездку, получение жилья. Разобраться в мотивах поступков и в поведении спортсменов непросто.

Спортсмены сами могут не осознавать их правильно, могут скрывать их. Нередко спортсменами выдвигаются вполне приемлемые матировки своих поступков. Однако высказывание может не совпадать с действительным мотивом. Опять простой пример. Игрок много и серьезно тренируется, по-настоящему

увлечен футболом и имеет, как утверждают специалисты, талант. Однако в спецшколе, где этот спортсмен учится, заниматься спортом, а тем более футболом «не модно». И свою увлеченность футболом спортсмен скрывает от школьных товарищей, говоря им, что «гоняет мяч» по настоянию родителей лишь для здоровья, а не для того, чтобы стать знаменитым игроком. Несмотря на сложность задачи, разбираться в мотивах надо постоянно.

Часто тренеры, которые готовят спортсменов высокого класса, жалуются на то, что годами не уходят в отпуск, не могут поручить даже на время подготовку своих спортсменов другим специалистам, ибо никто другой не сделает это хорошо, они мало внимания уделяют интересам семьи, месяцами пребывают на различных сборах, что сказывается на семейных отношениях. О таких специалистах говорят, что они работают «на износ», зарабатывая гастриты, язвы, неврозы.

Есть и такие тренеры, которые не «горят» на работе, мало интересуются спортивными достижениями воспитанников, а, отработав свои часы, уделяют время своим интересам и заботам о семье.

Трудно ответить на вопрос: кто из этих тренеров больше не прав в своем отношении к профессии. Могу лишь сказать, что у них разные жизненные цели.

Тренер – это умение сочетать любовь и уважение к спортсменам с разумной требовательностью к ним. Требовательность дисциплинирует, заставляет воспитанников задуматься над своим поведением, затормаживает отрицательные и стимулирует положительные поступки. Она воспитывает самостоятельность, ответственность за себя. Спортсмены не любят нетребовательных наставников. Очевидно, потому, что в требовательности наставника они видят стремление обучить их мастерству, общественнополезным ориентациям, чувствуют заинтересованность в их будущем. А в мягкости и податливости просматриваются неоправданные «авансы» или, что еще хуже, стремление быть добреньким в ущерб делу и объективности.

Разумная тренерская требовательность ничего общего не имеет с авторитарностью. В требованиях обязательно должно быть чувство меры. Иногда тренер нетерпеливым, раздражительным тоном требует от спортсмена невыполнимого или слишком трудного. Требования наставника принимаются спортсменами тогда, когда это закономерное продолжение уважения к ним (требую, потому что уважаю, и чем больше уважаю, тем больше требую), закономерное выражение доверия тренера к воспитаннику (чуткое отношение к личности спортсмена не надо выставлять напоказ).

Тактичность тренера проявляется в его умении создавать основу здоровых взаимоотношений, а это значит не только избегать конфликтов со спортсменом, но, если нужно, сознательно обострить ситуацию, разрешая разумно возникшее противоречие.

Нередко у тренера складывается определенное мнение о спортсмене и он настойчиво его придерживается. Страдают и спортсмен, и дело: «хороший» в глазах наставника воспитанник постоянно авансируется, а на «плохого» обрушивается очередной поток морали. Поэтому в любой ситуации тренеру важно запастись выдержкой, терпением, объективностью, чуткостью, доброжелательностью, т. е. постоянно уметь контролировать свои поступки, поведение в общении со спортсменами.

Предвидеть последствия тренерских действий помогает прозорливость, качество, позволяющее все рассчитать на несколько ходов вперед, умение осознать возможные затруднения, предупредить или нейтрализовать нежелательные поступки воспитанников. Прозорливость наставника сказывается на всей его работе: на построениях тренировочных занятий, подборе упражнений, организации жизни группы, проектировании будущей деятельности. Тренерская прозорливость проявляется и в умении «принять» точку зрения спортсмена, чтобы затем помочь ему увидеть противоречивость его же поведения. Прозорливости всегда должна предшествовать обдуманность собственных, а главное – умение представить их последствия.

Во время ответственного теоретического занятия спортсмен передал записку своему другу по команде. Наставник это заметил, отобрал записку и огласил ее содержание (игрок приглашал друга после занятия пойти на вечеринку к своим подругам и весело провести-время). Виновник происшествия нагрубил наставнику и ушел с занятия. А поступи тренер иначе – отложи разговор на конец занятия или верни записку «нарушителю» и посоветуй находить для этого другое время – конфликта бы не было.

Со временем тренерская прозорливость перерастает в особую чувствительность к личности своих спортсменов, что явно характерно для наставников, успешно продвигающихся к вершинам профессионализма. Такая чувствительность – результат их высокой наблюдательности и прозорливости и в то же время – одно из главных условий их гибкости в работе и творчестве. Эти качества не только повышают уверенность тренера в себе, но в спортсменах вызывают чувство твердого уважения к своему наставнику.

Профессиональный рост тренера проходит быстрее, если он имеет успехи в подготовке спортсменов высокого класса, если у него есть интересные друзья, с которыми сложились хорошие творческие отношения.

И все-таки, гораздо сложнее, чем заслужить уважение к себе, признать за каждым воспитанником его права на индивидуальность, на личность. Ведь у спортсменов с точки зрения тренера всегда много недостатков (физических, морально-волевых и просто житейских). Так за что, почему тренеру нужно в них видеть личность? В этом ключ мастерства тренера: надо просто знать, что каждый воспитанник есть нечто неповторимое, по-своему уникальное, что каждый – микрокосм, который еще и не реализовал себя в жизни, но непременно может это сделать. За внешней неприметностью может скрываться огромное разнообразие физических задатков и способностей. Суметь разглядеть их не так просто. Но к этому надо стремиться. Надо постоянно мобилизовывать себя, свое внимание, проницательность и даже воображение.

Например, в группе есть спортсмен, которого почти никто не замечает. Поставьте себе цель – обнаружить в нем то, чего не видят его товарищи (а может быть и он сам).

Для этого можно использовать некоторые педагогические приемы.

В течение недели понаблюдайте за тем, как он слушает товарищей и реагирует на их высказывания, как ведет себя на тренировке, как участвует в жизни группы. Одновременно постарайтесь вспомнить, каким он был год или два назад. Постарайтесь несколько раз поговорить с ним на различные темы (не касаясь его самого): о марках, научной фантастике, моде, музыке, а далее о жизни коллектива, о его доме и друзьях. Попытайтесь нащупать, какая тема его наиболее заинтересовала, углубитесь в ее обсуждение, задавая ему как можно больше вопросов. Поговорите о нем с членами группы: они могут знать то, что вам как тренеру неизвестно. Попытайтесь понять, почему в том или ином случае он ведет себя так, а не иначе. Придумайте сами, как лучше узнать этого ученика.

С полной уверенностью берусь утверждать, что тот, кто казался вам неинтересным, непримечательным воспитанником (не личность), откроется с совершенно неожиданной стороны. Вы обнаружите в нем уйму достоинств, а быть может, захотите завязать дружбу с ним.

Открывать личность в спортсмене может только тот тренер, в котором наличествует важнейшее качество – терпимость. Терпимость, с точки зрения психологии, – это моральное

качество, характеризующее уважительное отношение к интересам, убеждениям, поступкам, привычкам других людей.

Особая сложность в том, что терпимость приобретается обычно с возрастом (если приобретается вообще). Молодому тренеру редко свойственна терпимость. Ему более присущ максимализм, уверенность в своей непогрешимости. Кстати, когда молодые наставники спорят между собой о чем-либо, не говоря уже о спорте, никакие аргументы противной стороны не принимаются во внимание. Каждый спорщик видит свою цель в одном: во что бы то ни стало утвердить свою правоту. Однако, не мешает обратить внимание: если максимализм проявляется по отношению к другим, то по отношению к себе господствует терпимость. Вот это и подает надежду на то, что если захотеть, то и тренеру можно развить терпимость по отношению к своим юным или взрослым спортсменам.

Как это сделать? В разных ситуациях по-разному. У одного спортсмена есть привычка говорить по каждому поводу: «Это моя точка зрения». Тренера это раздражает, но каждый раз, когда делается замечание, возникает конфликт. Подумайте, стоит ли раздражаться из-за этого? (Кстати, а у вас, нет ли какой-нибудь привычки?) Ведь в общем-то, это мелочь, но она периодически огорчает и осложняет ваши отношения. И в один прекрасный день мелкие обиды, накопившись количественно, могут дать качественно иную реакцию: сильную обиду или разрыв. Стоит ли платить такую цену за отказ от нелепой привычки? Не лучше ли проявить терпимость.

Другой пример. Спортсмен часто опаздывает на тренировку минут на десять, и каждый раз из-за этого возникают недоразумения. Стоит ли из-за этого портить настроение себе и другим? Может, лучше отнестись с пониманием и юмором? Кстати, о юморе. Он очень способствует терпимости. Ведь молодым тренерам, как правило, свойственно стремление к остроумию. Причем острят они обычно в любой адрес и далеко небезобидно. Чувство юмора, умение незлобно шутить очень помогают развитию у тренера терпимости, особенно в случаях, когда дело доходит до споров или разногласий по каким-либо проблемам. Даже если в споре со спортсменами затрагиваются принципиальные вопросы, не обязательно тренеру добиваться своей правоты: «так, и только так». Важнее, наверное, высказать аргументы в пользу своей позиции и уважительно отнестись к доказательствам спорщиков. Но не требовать категорично: «Согласен? Конечно, не согласен!» А вы как тренер часто соглашаетесь в пылу спора? Нет! А почему? Да просто потому, что даже обидно бывает поддаться напору коллеги или другу и сдать

свои позиции. Совсем другое дело, если коллега или друг, выслушав вас, скажет: «Наверное, ты в чем-то прав, но…» Уже не так обидно. И потом, после разговора высказанные таким образом аргументы собеседника признаются без раздражения, и может возникнуть желание с ними даже согласиться.

Итак, если вы хотите стать хорошим тренером и относиться к спортсменам как к личностям, развивайте в себе наблюдательность, проницательность, терпеливость и чувство юмора. Чтобы найти пути к спортсменам, научиться сближаться с ними, тренеру необходимо сформировать для себя установку, которую можно назвать готовностью к симпатии. Что это означает?

Во-первых, ожидать от спортсменов, в основном, бескорыстных действий по отношению к себе. А это уже реально, если сформировано у тренера отношение к спортсмену как к личности. Это ожидание влечет в ответ положительную оценку тренерского поведения от команды.

Во-вторых, с развитой готовностью к симпатии вступать в контакт со спортсменом, испытывая приятное человеческое возбуждение. Оно сопровождается эмоционально положительной оценкой этого спортсмена (приятный, умница, веселый, настойчивый).

В-третьих, бескорыстные действия по отношению к спортсменам, желание во всем помочь им.

В повседневном общении готовность тренера к симпатии проявляется по-разному: от улыбки до участливого расспроса о проблемах. Готовность к симпатии – это разумное использование прошлого опыта отношения тренера к спортсменам, коллегам и друзьям. Очень важно, как тренер оценивает этот опыт, что отбирает из него для дальнейшего использования. Признается ли симпатия ценностью, и культивируется ли она в команде. Важно и то, какими словами пользуются спортсмены и сам тренер, говоря о своих отношениях с коллегами и друзьями.

Готовность к симпатии формируется только в конкретных отношениях тренера со спортсменами. Мало того, только в таких, в которых тренер выступает более активной стороной, совершающей что-то нужное для спортсменов.

Весьма полезное для тренера врожденное качество, названное психологами эмпатия – способность и готовность сопереживать людям во многом упрощает становление опыта общения. Сопереживать и сочувствовать – не одно и то же. Сопереживание – это переживание того же, что испытывает другой человек. Сочувствие – более доступное и распространенно мнение, оно не предполагает глубокого переживания, достаточно признания

случившейся неприятности. В то же время, естественно необходимо глушить в себе эгоистичность, суровость, непримиримость, подверженность вспышкам гнева, раздражительности. У одних тренеров будто бы само собой сформирован благоприятный климат в коллективе, другим приходится прикладывать немало усилий для того, чтобы научиться сочувствовать, сопереживать, дружить, любить.

Во многом это связано с общительностью. Общительность может влиять на добрые отношения, но не всегда: не доводилось ли вам встречаться с общительным «своим парнем», который при этом мало интересовался спортсменами.

Еще одно обстоятельство, которое в повседневной жизни трудно осознать, ибо оно касается глубины человеческой натуры, мешает часто сотрудничеству и дружбе. Не приходилось сталкиваться с ситуацией, когда спортсмен или коллега, потерпев неудачу в соревнованиях, винит в этом кого угодно, только не себя. Проиграны соревнования – тренер винит многих (виновны судьи, погода, спортсмены и т. д.), но только не себя. Всякому человеку обидно терпеть в чем-то неудачу, иметь неприятности. Еще обиднее, если знаешь, что во всем или в большей мере виноват сам. И порой кажется, что не так обидно, если виноват кто-то другой. И начинаются поиски любой причины в обстоятельствах. Естественно, иметь дело с такими тренерами и спортсменам трудно. Трудно общаться, находить с ними взаимопонимание.

Увы, встречаются и противоположные точки зрения. Что бы ни случилось, что бы ни произошло, человек во всем винит только себя. Этим тренерам тоже бывает нелегко контактировать со спортсменами. Они все время ощущают за собой какую-то вину. И настолько приучили себя к мысли, что у них ничего не выходит, потому что они «такие», что заранее ждут неудачи. И с этими тренерами спортсменам иметь дело не просто. Какой же выход? Очень простой. Тренеру надо учиться трезво анализировать все, что происходит. И чаще всего выясняется, что есть доля вины и тренера, и спортсмена, и обстоятельств. И если объективно разобраться во всем, то можно впредь избежать неудачи или уменьшить ее, предусмотрев последствия.

Ложные тренерские авторитеты

Тренер, начинающий или опытный, работающий с детьми или взрослыми спортсменами, обучает их и воспитывает, опираясь на свой тренерский авторитет. Как создается и формируется тренерский авторитет? Вспомним тренеров, воспитанники которых их и не уважают, и не любят. Эти наставники обычно уверяют себя, что тренерский авторитет дается их удачливым коллегам «от бога», что Это особый талант. Если же природного тренерского таланта нет, поделать ничего нельзя, остается только завидовать людям, у которых такой талант есть. Глубокая ошибка. Авторитет создается каждым тренером постоянно и непрерывно. Но некоторые тренеры творят свой авторитет на ложных представлениях о нем. Они прежде всего стремятся к тому, чтобы ученики их уважали и любили. Это их главная цель. На самом деле это ошибка. Авторитет и уважение не могут быть целью. Цель – это правильное воспитание. К ней нужно стремиться, а уважение и любовь учеников только один из путей к этой цели. Если в группе дисциплина, то она управляема, а следовательно, тренеру живется с таким коллективом хорошо и спокойно. Вот это самое спокойствие и обманчиво. Как показывает жизнь, ни спокойствие, ни уважение не сохраняются долго. Авторитет, созданный на ложных основаниях, помогает только на некоторое время, а потом быстро все разрушается, не остается ни авторитета, ни управления. Бывает и так, что тренер добивается уважения группы, но зато все остальные цели воспитания остаются вне контроля: воспитанники управляемые, но слабо подготовленные к жизни.

Существует много видов ложного авторитета. Рассмотрим только некоторые из них.

Авторитет, основанный на уступчивости. Это самый неумный вид авторитета. Подчинения спортсменов тренер добивается через свою доброту и сердечность. Как правило, такие тренеры почти все разрешают делать своим воспитанникам, даже если это отрицательно сказывается на их соревновательной подготовке. Например, распорядок дня на учебно-тренировочном сборе или в спортивном лагере составляется так, чтобы он устраивал сильнейших спортсменов группы, а не так, чтобы способствовал росту спортивных результатов всех воспитанников. Или вместо запланированных кроссов по сильно пересеченной местности по просьбе учеников тренер разрешает играть в спортивные игры, хотя такая замена упражнений, как правило, не способствует

повышению уровня спортивного мастерства всей группы. Тренер всеми средствами и методами старается добиться того, чтобы в группе-не было конфликтных ситуаций как между спортсменами и тренерами, так и между учениками. Он, как правило, старается избегать конфликтных ситуаций и с коллегами, старается уходить от конфликтов с администрацией и т. д. Такими тренерами, надо отметить, ученики очень скоро начинают командовать. Иногда тренер пытается сопротивляться этому, но уже поздно, так как в коллективе уже образовался «нарыв» и его не так просто удалить.

Авторитет на отчужденности. Встречаются тренеры, которые убеждены, что спортсмены почувствуют уважение к нему, если поменьше общаться, держать их на дистанции. Нередко ученики таких тренеров в спортивном лагере или на учебно тренировочном сборе, где достаточно времени, для контактов, чувствуют себя неуютно. Часто воспитанники этих тренеров предоставлены самим себе после тренировочных занятий. Даже указания или распоряжения, которые поступают от начальства, зачастую доводятся до спортсменов через других лид. Надо прямо сказать, что такой авторитет не дает никакой пользы никому.

Авторитет на педантичности. Эти тренеры много работают, проявляют рвение к созданию сплоченной и хорошей группы, но делают это бюрократическими методами. Бюрократизм проявляется в том, что ученики должны каждое их тренерское слово выслушивать, затаив дыхание. Их слово – святыня. Как правило, указания они дают официальным тоном, и раз оно отдано, то немедленно должно стать законом. Такие тренеры больше всего беспокоятся о том, чтобы ученики не подумали, что они профессионально не на должном уровне. Если тренеру не понравилась какая-нибудь книга из жизни выдающихся спортсменов, он вообще запрещает ее читать, даже если спортсменов может служить примером для молодежи. Тренер Наказал ученика, а потом выясняется, что ученик не виноват. Такой тренер никогда не отменит своего наказания: «разя сказал, так и должно быть». Почти в каждом поступке ученика он видит нарушение правил и пристает к ученику с новыми придирками и указаниями. Жизнь группы, интересы спортсменов, их духовный рост проходят мимо такого тренера, он ничего не видит, кроме своего бюрократического упоения властью над воспитанниками.

Авторитет на унижении. Это самый нехороший вид авторитета, хотя и не такой уж редкий. Такие тренеры не терпят никаких возражений, особенно со стороны спортсменов, и при удобном случае от «строптивых», если они к тому же не показывают хороших спортивных результатов, стараются избавиться. Они часто сердиты, на лице появляется улыбка

только тогда, когда спортсмен унижен или оскорблен за то, что попытался не согласиться с указаниями тренера. Он всегда категорически против рационализаторских предложений спортсменов, если придумываются новые игры, тренажеры или методы тренировки. Не надо объяснять, как вреден такой авторитет. Он ничего не воспитывает, только приучает держаться от такого тренера подальше. У детей и подростков появляется ложь и человеческая трусость. В то же время своим поведением тренер воспитывает в учениках жестокость. Из запуганных воспитанников выходят потом плохие спортсмены и люди.

Авторитет на поучительстве. Эти тренеры в буквальном смысле слова изматывают спортсменов, как юных, так и взрослых, своими бесконечными поучениями, назидательными разговорами. Вместе того, чтобы сказать ученику пару слов в шутливом тоне, тренер усаживает его против себя и начинает проводить скучную и надоедливую беседу, которая, кроме вреда, уже ничего не дает. Эти наставники уверены, что в поучениях заключается главная тренерская мудрость. Как известно, в группе, с которой работает такой тренер, мало радости и улыбок. Изо всех сил тренер старается быть добродетельным, так как хочет в глазах учеников быть честным и справедливым. Как правило, такие тренеры забывают, что их воспитанники – это не совсем взрослые люди, а то и дети, что у них своя жизнь, и надо уважать эту жизнь. Ученики живут более эмоционально, более открыто, чем взрослые люди, они меньше всего желают заниматься рассуждениями, они стремятся к конкретным делам, а их может быть немало, не считая спортивных. В поучительности тренера ученики, как правило, не видят никакого авторитета.

Авторитет на непререкаемости. Этот, вариант пожалуй, более вредный, чем все предыдущие. Для такого тренера собственное мнение по любому вопросу превыше всего. Как правило, высокомерное отношение к своим коллегам по работе в том коллективе, где работает такой человек создает напряженную обстановку. Нередко такие «авторитеты» натаскивают юных воспитанников на результат, выжимая все соки, лишая мальчишек и девчонок детства, чтобы самому скорее выбиться в люди. Высокомерие, уверенность в своей непогрешимости обычно создают искусственную преграду между тренером и группой. Конфликт возникает неожиданно, приводит тренера в недоумение, вызывает негодование, своего рода стресс. Но желания выяснить причины нет? Случается, что ученики (особенно юные) «высокомерного» тренера начинают хвастаться перед спортсменами других тренеров, что их наставник самый знающий и все умеющий, а тренер всячески поддерживает своих

учеников в этом. Создав атмосферу высокомерия в коллективе, этот тренер уже не понимает, куда идут его ученики и кого он воспитывает.

Авторитет на учености. Такие тренеры стараются показать спортсменам не только профессиональные спортивные знания, но и то, что сведущи в медицине, математике, физике, биомеханике, биохимии и т. д. В обучении спортсменов эти тренеры даже не пытаются сделать процесс более простым и доступным для учеников, наоборот, стараются усложнить его, используя научные термины (мышечные синергии, локомоторный аппарат, кинематика лактата, динамика аэробного или анаэробного порога и т. д.), не всегда понимаемые и самим «специалистом». В наукообразности языка тренера ученики, как правило, не видят никакого авторитета.

Авторитет на подхалимстве. Это наиболее распространенный вид ложного авторитета. Многие тренеры (особенно детские) убеждены: чтобы спортсмены уважали, надо расположить их к себе. Для этого как из рога изобилия высыпаются интересные обещания: «занятия спортом укрепят ваше здоровье, сделают фигуру красивой» и т. п. Тренер погружает учеников в мир сентиментальных и добрых чувств и ничего другого не замечает. Мимо внимания тренера проходят многие важные мелочи воспитания коллектива. В таком подходе много опасных издержек. Здесь вырастает коллективный эгоизм. Ученики начинают понимать, что тренера можно и обмануть, используя для этого «свой» подход. Ученики усваивают, что к людям можно подлизываться. И подлизываются уже без всякого уважения, с холодным циничным расчетом. Бывает, что уважение и любовь к тренеру сохраняется надолго, но все остальные люди рассматриваются как посторонние и чужие, к ним нет симпатии, нет чувства товарищества. Случается, что спортсмены даже запугивают тренера тем, что у них нет никакого желания выступать в данных соревнованиях, хотя они прекрасно понимают, что за работу со спортсменами и их участие в соревнованиях он получает заработную плату. Это очень опасный вид авторитета. Он воспитывает неискренних, лживых людей и эгоистов. И очень часто первой жертвой такого эгоизма становится сам тренер.

Авторитет на хвастовстве. Нельзя не отметить, что для молодых тренеров в какой то степени характерно приукрашивание своих успехов в работе и особенно спортивных достижений спортсменов. Это свойство молодости. Но нельзя тренеру допускать, чтобы это свойство превратилось с годами в постоянную привычку. Ведь на самом деле коллеги по работе

очень хорошо знают, кто есть кто. Преувеличение своих успехов в работе в большинстве случаев не прибавляет авторитета тренеру, а наоборот, делает его в глазах коллег и воспитанников чем-то вроде скомороха.

Итак, мы рассмотрели ряд ложных авторитетов. На этом круг их не кончается, поскольку еще можно встретить много ложных авторитетов. Так, например, есть еще авторитет занимаемой должности, авторитет веселости и т. д. Следует отметить, что многие авторитеты взаимосвязаны друг с другом, иными словами, редко встречаются в чистом виде. Как показывает практика, встречаются еще тренеры, которые вообще не задумываются ни о каком авторитете, работают как-нибудь, а главное – спустя рукава занимаются воспитанием своих учеников. Такие тренеры, как правило, находятся в полном непонимании того, что они делают. Наконец, встречаются тренеры, которые не обращают внимания на своих воспитанников, а думают только о своем спокойствии и благополучии.

Настоящий тренерский авторитет

Тренерский авторитет основывается на непосредственной тренерской работе, поведении, повседневной жизни наставника и его гражданской позиции.

У авторитета множество слагаемых. Начинается же он, пожалуй, с терпения. Оно необходимо для того, чтобы увидеть, найти добрые ростки у каждого воспитанника, чтобы пробуждать все лучшее в нем, терпеливо развивать способности, стимулировать развитие интереса, пытливости. Профессиональный авторитет тренера только тогда займет настоящую высоту, когда тренер настоящий член команды. Если тренеру удалось воспитать спортсмена так, что он гордится не только спортивными успехами товарищей, но и их учебными делами, значит, воспитан он правильно.

Очень важно, чтобы ученики понимали, что в каждой человеческой деятельности есть свои трудности и свое достоинство. Не является исключением и профессия тренера. Ни в коем случае тренер не должен выглядеть среди своих учеников как рекордсмен по подготовке чемпионов. Профессиональный такт воспитателя – это особое чутье на переживания, соответствующие психике ученика, умение найти верный тон в разговоре с воспитанниками. Общаясь с ними, мы обсуждаем, хвалим, наказываем, прощаем. Разумеется, сожалеем, сердимся, негодуем. И тем самым, воспитываем.

Если тренер живет многогранной жизнью, постоянно экспериментирует в работе, не боится высказать правду спортивным чиновникам, когда они умышленно выдают спортсменам плохой спортивный инвентарь или не обеспечивают современной табельной формой, – он будет иметь авторитет и у коллег, и у учеников. Только не надо особой жизнью жить «нарочно», чтобы поразить коллег и друзей своей необыкновенностью. Это порочная установка. Не стоит заниматься искусственной демонстрацией. Ученики быстро разберутся, где правдивая, естественная, а где ложная жизнь.

Настоящий тренер должен стремиться сказать свое слово в научно-методической сфере в своем виде спорта, продвинуть ее хоть на маленький шажок вперед, одержать незначительную победу в вечной битве спортсменов со временем. Тренер должен знать, чем живет, чем интересуется, что любит, чего хочет достичь в жизни и спорте каждый спортсмен. Придется знать, с кем ученик дружит, что читает, как воспринимает прочитанное, какие затруднения возникают у него в учебе, на работе.

Постоянный контроль, начинается с момента поступления ученика в группу.

Задача облегчается, если дело в коллективе поставлено так, что спортсмены сами рассказывают о своих делах вне группы, заинтересованно «несут» свои проблемы друзьям. Как правило, спортсмены становятся открытыми для тренера на встречах в семье за чашкой чая или кофе или в туристическом походе.

В жизни почти каждого спортсмена настает момент, когда он решает, куда пойти учиться, какой профессией овладеть, как можно поступить в той или иной ситуации. Ему нужны советы и помощь. И часто ученики не просят тренера о помощи, стесняются или не знают, как это сделать. Вот когда важно тренеру самому прийти на помощь с продуманным, нужным советом. Тренерская помощь не должна быть навязчивой. В некоторых случаях совершенно необходимо предоставить ученику самому выбраться из затруднительного положения, преодолеть препятствие в жизни. Однако надо знать, как воспитанник решает свои трудные проблемы, нельзя допускать, чтобы он запутался в сложных вопросах и пришел в отчаяние.

Нельзя забывать, что если нравственные отношения между тренером и его учениками или тренером и отдельным спортсменом не складываются, то ответственность за это целиком и полностью ложится на наставника.

Мы привыкли повторять, что в спорте ведущая фигура – тренер. Знаю, что не все согласятся с утверждением, что главная фигура торможения в спорте – тоже тренер. Какой? Тренер с авторитарной позицией. Об этой форме тренерской деятельности было сказано много. Один из самых простых и неумных путей для тренера – воспитание в себе склонности к административному давлению на воспитанников. От этой самой авторитарности должно избавляться. Не считаю лишним подчеркнуть: речь идет о борьбе с позицией, а не с тренером. Это дело совести и самовоспитания, без которых нельзя претендовать на роль наставника.

В тренировочном матче тренер трижды сделал замечание нападающему: «Ты не умеешь подавать угловые удары». Тот не спорил, но на четвертый раз с холодной вежливостью попросил: «А вы покажите, как надо». Авторитетный тренер живет в спорте по принципу: «Делай, как я». Авторитарный придерживается иной позиции: «Делай, как я говорю». Авторитарный и авторитетный. Слова вроде бы и похожие, но по смыслу полярные, они враждуют. Беда в том, что кулак (силовое давление, грубый нажим и прочее в этом духе) к сожалению, весьма популярен в тренерской среде. Как нам привнести в нее авторитет ума,

знания, уважения и любви к человеку? Как демократизировать личность спортсмена и личность тренера, отношения между ними? Вот над чем надо думать.

Тренеры без спортсменов, спортсмены без тренеров, будет ли продвижение вперед? Нет, думать надо вместе. Наилучшая форма такого совместного раздумья – спор. Тренеры со стажем знают, что по «объявлению» спортсмена – друга не найдешь. Его можно только вырастить, воспитать. Ведь тренеры с опытом понимают, что их единомышленниками становятся не те спортсмены, которые скучновато и послушно «едино с нами мыслят», а те ученики, которые мыслят по-своему, отважно и бесстрашно.

Так можно ли спорить с тренером? Вчера мы говорили: «Можно». Но этот ответ вчерашнего дня. Сегодня говорим: «Нужно». Не спорить со своим тренером – значит не уважать ни его труд, ни его самого.

Мы любим говорить: «Тренер с большой буквы» Но задумаемся, а разве слово «спортсмен» не достойно такого написания? Представьте себе, какой огромный мир бурлит, растет в душе каждого. Постигнуть его вряд ли возможно сегодня без педагогики сотрудничества, в основе которой встречное движение, сближающее и в итоге возвышающее двоих – тренера и спортсмена. На этом то маршруте взаимного открытия наше тренерское счастье – счастье наших воспитанников.

Подводя итоги, надо сказать, что настоящий тренерский авторитет основывается на человеческом факторе, на знании жизни спортсменов, на помощи им и ответственности перед обществом за воспитание своих учеников. Настоящий тренерский авторитет – это не что-то такое, что дается раз и навсегда. Тренер должен его подтверждать каждодневной, упорной и добросовестной работой.

Тренерское мастерство

Студент института физкультуры, начинающий тренер или опытный наставник имеют свою точку зрения на профессию тренера, независимо от того выбрали они эту специальность сознательно или нет. Естественно, в процессе работы или учебы у них, видимо, не раз возникал вопрос: «Почему я выбрал специальность тренера?» Ответы будут различными, но скорее всего они будут сходны в одном: профессия «тренер» нужна обществу, и чем дальше, тем больше; она престижна, и добившись мастерства можно получить определенное общественное признание.

Что же такое тренерское мастерство? Мастерство педагога не может рассматриваться лишь как система отдельных приемов. Оно определяется всем духовным богатством личности тренера, благодаря которому средства, методы и приемы оживают.

У тренерского мастерства три главных грани: любовь к спортсменам (независимо от их возраста и квалификации), почтение к познанию, и к науке, уважение к своему делу – к тренировочным занятиям.

Тренерское мастерство питается теоретическими знаниями различных наук: философии, психологии, педагогики, анатомии, физиологии, биологии и др. и выступает своеобразным связующим звеном между теорией и практикой.

Опыт мастеров тренерского труда показывает, что чем выше мастерство наставника, тем острее его потребность в приобретении дополнительных знаний. Мастерский тренерский опыт, если он синтезирует знания данного поколения, не может исчезнуть бесследно, не может не повлиять на теорию спорта. Но опыт сам по себе, говоря словами известного педагога К. Д. Ушинского, не передается. Передается мысль, выведенная из опыта. И эта мысль даже как предположение – уже теоретическое знание, которое может пополнить теоретическую базу. Значит, тренерское мастерство выступает как источник тренерской теории. Уже в самом опыте, пополняющемся и меняющемся, заложена своя «теория», свои микроправила, обусловленные личными качествами наставника.

Разумеется, тренерская практика не единственный источник, питающий теорию. Новое знание может быть добыто и чисто логическим путем – с помощью анализа истории тренерской практики (например, методики тренировки в своем виде спорта). Кроме того, новое знание в спортивной тренировке может быть получено методом переноса некоторых теоретических положений

из смежных наук. Это не значит, что тренерский опыт опережает тренерскую теорию, диктует характер ее развития. Необходимо разграничивать две разные формы: мастерство и умение. Тренерское мастерство единично, особенное по отношению к общему умению. Мастерство – носитель новых тенденций, новых знаний, которым еще предстоит получить теоретическое обоснование, а затем стать доступным всем.

Наставник, сделав свою профессию своей жизнью, стремится познать через нее самого себя. Он в ответе за рост, развитие, становление своих воспитанников, а иногда и за их жизнь, за их судьбу.

Тренер – мастер своевременно предупредит осложнения, которые могут возникнуть у спортсменов, вселит в них уверенность и оптимизм, незамедлительно разрешит сложные тренерские ситуации.

Мастер тренерского труда не может не быть доброжелательным, чутким, принципиальным. Он категорически против использования допинга в тренировочном процессе. Его знания, опыт, кругозор позволяют убедительно доказать жизненность той или иной системы тренировки, нового технического приема обучения.

Нельзя не отметить, что творчество тренеров-мастеров постоянно обогащает научную мысль и практику новыми выводами, дает начало новым идеям и подходам. Как правило, именно такие нарушают покой и невозмутимость тех спортивных ученых, которым кажется, что в тренерском деле давным-давно все расставлено по полочкам.

Мастер давно понял, что готового спортсмена, который сразу выступает в соревнованиях и оправдывает все желания наставника, в природе не существует, к своей мечте наставник идет через огромный труд, терпение, успехи и ошибки.

Но мастерство тренера не эрудиция и начитанность, даже не опыт. Главное в мастерстве – отношение наставника к самому себе, т. е. постоянное, требовательное самосовершенствование.

Стиль работы тренера

Наблюдая за работой опытных наставников, можно увидеть, что в стиле любого из них имеется что-то и от «авторитариста», и от «либерала», и от «демократа», только какие-то черты выражены наиболее ярко. А что представляют из себя основные стили работы?

Авторитарный стиль. Тренер строит отношения со спортсменами единоначалия, на основе «железной» дисциплины и беспрекословного послушания, подавляя самостоятельность, инициативу. Почти не допускает обсуждения заданий и поручений, не прислушивается к мнению коллектива и отдельных воспитанников. Уверен, что понимает своих воспитанников, но не анализирует структуру взаимоотношений в коллективе.

Авторитарность наиболее присуща двум типам личности. Первый: люди, уверенные в себе, «сильные характеры». Считают себя способными справиться со всеми жизненными трудностями, никогда не теряют присутствия духа, чувствуют себя всегда нужными, порой необходимыми, незаменимыми, иными словами, обладают высокой самооценкой. Второй тип – личность тревожная («закомплексованная»), с заниженной самооценкой, часто отличается скепсисом и желчностью (спортсмены таких называют занудами). Наставники этого типа трудно вступают в свободное общение, склонны занижать оценку личности спортсмена. Тревожность выливается в подозрительность и желание «защищаться».

В первом случае, достоинства сильной личности (умение повести за собой, быть лидером, оперативно принимать решения) не становятся тренерскими достоинствами, так как не выходя! за рамки собственного Я, замыкаются на развитии только своей личности, а не личности спортсмена. Во втором случае, идет постоянный процесс самоутверждения (лучший вид обороны – нападение) мелким, но деспотизмом, иногда, впрочем, и откровенной тиранией.

Внешнее проявление авторитарного стиля – давление, внутренняя причина – несовпадение личностных и профессиональных качеств. Профессия требует быть оптимистом, а Я скептик, пессимист. Происходит искажение в сознании тренера мотивов и целей тренерской деятельности (тренирую ради высоких спортивных результатов, а не ради развития воспитанника, воспитываю, чтобы спортсмен был послушным). Методы работы – караю и милую.

Камень преткновения тренера-авторитариста – доведенное до

абсурда тренерское требование. Не понимая (не принимая) необходимости гуманных требований, не проявляя истинного уважения к спортсмену (хотя формально, возможно, это уважение демонстрируется), такой наставник добивается (во всяком случае, внешне) вожделенного послушания. Но сколько хитрости, жестокости взращивается в спортивной среде, сколько бед приносят сегодня непонятно откуда взявшиеся исполнители заказных жестокостей, вплоть до убийств. Многие тренеры со стажем знают парадоксальные случаи, когда подростки говорили, что не любят «вежливых» наставников и обожают «грубиянов». Однако грубиян не обязательно «авторитарист», Грубость может исходить от вспыльчивости, невыдержанности, невоспитанности. Это вовсе не значит, что такой человек пресекает чужое мнение, подавляет чужую инициативу. Скорее наоборот, вспыльчивость и грубость иногда – своеобразное проявление неравнодушия, искренности, заинтересованности.

Какими бы внешне привлекательными ни казались тренеры – «авторитаристы», они внутренне, духовно бесплодны; самые неожиданные придумки их, заманчиво-умелые действия остаются мертвыми фокусами. Они «железно» крепки, «железно» бездушны. Будто к ним обращены тютчевские строки:

И чувства нет в твоих очах,
И правды нет в твоих речах,
И нет души в тебе.

Либеральный стиль. Тренер предоставляет воспитанникам максимальную самостоятельность. Иными словами, идет у них на поводу. Слабо ориентируется в межличностных отношениях. Прислушивается к мнению авторитетных учеников. Контролируется спортсмены от случая к случаю. Безынициативен и безразличен к своей работе. На занятиях в основном обращается к сильным спортсменам. Из форм обращения преобладают одобрения, уговоры, замечания. Приветлив, интонация доброжелательная. Для этого стиля характерны: участливость, сдержанность, необидчивость, тактичность, добродушие, простота в общении.

Нельзя не отметить, что тренеров – «авторитаристов» все и повсюду, устно и печатно ругают, клеймят, к «либералу» же в спортивной среде отношение гораздо более мягкое. Сам себя «либерал» жалеет. Жалеют его и коллеги («Не нашел себя еще человек» или «Достается ему, бедному»). Правда, администрация спортивного клуба такого тренера ругает («Когда же вы наведете в конце-концов порядок в команде?»). Но администрация, как

известно, сама авторитарна. И, тем не менее, «либералы», как ни странно, еще большие консерваторы, чем «авторитаристы».

«Либерал» часто в глубине души считает работу над собой бесполезной, так как все равно не может «подсадить» своих спортсменов на ступеньку, на которую продвинулся сам. Именно «либерал» часто оказывается главным врагом любых нововведений, оправдывая и промахи «объективными причинами». Бесполезно что-то искать и изменять в спортивном клубе, утверждает «либерал», пока не изменятся взаимоотношения между людьми в самом обществе. Излишне миролюбивый тренер способен скорее подчиняться, чем подчинять. Его инициативность (если она есть) непостоянна, как непостоянен, неорганизован он сам. Он быстро вспыхивает и быстро гаснет. Его несомненное достоинство – доброта – часто оборачивается попустительством, всепрощением, благодушием. В конце-концов он дезорганизирует спортсменов, «обеспечивая» самотек, формирует безответственность и разболтанность.

Подростки обычно с симпатией относится к тренерам подобного типа. Но симпатия эта меркантильна: такой тренер сиюминутно «выгоден», а далеко вперед подростки не заглядывают. Либеральный стиль деятельности есть своеобразное выражение тренерской апатии. И часто этот «костюм» носят тренеры, не любящие свою работу, безразличные к детям, к процессу воспитания и его результатам. При первой возможности он с облегчением покидает спортивный клуб или спортивную школу.

Демократический стиль. Взаимоотношения тренер строит на основе уважения к личности воспитанника. В разумной степени допускает обсуждения заданий и поручений, привлекая всю команду, актив или отдельных спортсменов. В достаточной мере прислушивается к мнению воспитанников. Передает часть своих полномочий и функций своим помощникам, развивая в них инициативу, самостоятельность в работе. Ответственные и срочные дела выполняет сам. Организует совместную работу спортсменов по принципу «кто с кем хочет», учитывает, прежде всего, личные симпатии и антипатии. Во время занятий обращается ко всем спортсменам, никого не выделяет. Преобладает воспитательная информация. Руководит в форме просьбы, совета, указания, рекомендации. Интонация чаще всего ровная, но, воспитывая, использует и иронию, и шутку, и юмор, и приветливую теплую интонацию.

Личностные качества характеризуется, требовательностью к себе и другим людям, прямотой, тактичностью, отсутствием раздражительности и нервозности. Справедлив, вежлив,

деликатен, доброжелателен, объективен, всегда доступен для контакта.

Тренер – «демократ» слушает и слышит своего ученика, ведет с воспитанником диалог, помогая ему в конечном счете состояться как личности. Внешние проявления демократического стиля: готовность к «торможению» как в физическом, так и психическом смысле, жизнерадостность, широкий диапазон чувств и умений, начиная радостным самоощущением своей социальной значимости и кончая умением владеть своим телом и голосом – тем, что мы называем тренерской техникой. Самокритичность («демократ» не бывает всегда прав), умеет слышать критику, потому что постоянно оценивает себя, сам ищет свои ошибки. Трудолюбив, и труд не занудливое «исполнение обязанностей», а работа, да, тяжкая подчас, но всегда наполненная творчеством, поиском оригинального решения. В «демократе» всегда заметно ощущение собственного достоинства.

Это хорошо, почти идеально, но как на практике овладеть этими свойствами? Как стать «демократом», если даже не известно куда относишься сейчас, какого стиля придерживаешься.

Действительно, часто бывает достаточно трудно сделать самооценку, установить соотношение качеств личности, достаточно точно определить свой темперамент, ту основу, которую так важно учитывать, меняя себя.

Известны четыре типа темперамента – сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик, и каждый человек от рождения может быть отнесен к какому-то из них. Но к какому конкретно на житейском уровне зачастую определить трудно, потому что «чистого» типа в природе не существует. В характере любого человека найдутся черты от всех типов темперамента, только одни черты выражены ярче, другие приглушеннее. Помочь наставникам разобраться в себе могут несложные тесты, своеобразные «паспорта» темперамента. Отметьте знаком «+» те качества своего характера, которые вы у себя замечаете. Если количество плюсов в том или ином «паспорте» составит 16–20, это значит, что у вас ярко выражен данный тип темперамента. Если положительных ответов насчитывается 11–15, значит соответствующий этому «паспорту» темперамент выражен у вас неярко, но все равно присущ вам в значительной степени. Если же плюсов наберется 6—10, то, следовательно, качества данного типа присущи вам в слабой степени.

«Паспорт» первый. Вы:

1. Неусидчивы, суетны
2. Невыдержанны, вспыльчивы.

3. Нетерпеливы.
4. Резки и прямолинейны в отношениях с людьми.
5. Решительны и инициативны.
6. Упрямы. -
7. Находчивы в споре.
8. Работаете урывками.
9. Склонны к риску.
10. Незлопамятны и необидчивы.
11. Обладаете быстротой реакции, страстной, но сбивчивой речью.
12. Неуравновешенны и склонны к горячности.
13. Агрессивный забияка.
14. Небрежны к недостаткам.
15. Обладаете выразительной мимикой.
16. Способны быстро действовать и решать.
17. Неустанно стремитесь к новому.
18. Отличаетесь резкими, порывистыми движениями.
19. Настойчивы в достижении поставленной цели.
20. Склонны к резким сменам настроения.

«Паспорт» второй. Вы:
1. Веселы и жизнерадостны.
2. Энергичны и деловиты.
3. Часто не доводите начатое дело до конца.
4. Склонны переоценивать себя.
5. Способны быстро схватывать новое.
6. Неустойчивы в интересах и склонностях.
7. Легко переживаете неудачи и неприятности.
8. Легко приспосабливаетесь к разным обстоятельствам.
9. Легко, с увлечением беретесь за любое дело.
10. Быстро остываете, если дело перестает вас интересовать.
11. Быстро включаетесь в новую работу и быстро переключаетесь с одной работы на другую.
12. Тяготитесь однообразием, будничной, кропотливой работой.
13. Общительный отзывчивы, не чувствуете скованности с новыми людьми.
14. Выносливы и работоспособны.
15. Сохраняете самообладание в неожиданной, сложной обстановке.
16. Обладаете громкой, быстрой, отчетливой речью, сопровождаемой жестами, мимикой.
17. Обладаете всегда бодрым настроением.
18. Быстро засыпаете и пробуждаетесь.

19. Часто несобранны, проявляете поспешность в решениях.
20. Склонны иногда «скользить по поверхности», отвлекаться.

«Паспорт» третий. Вы:
1. Спокойны и хладнокровны.
2. Последовательны и обстоятельны в делах.
3. Осторожны и рассудительны.
4. Умеете ждать.
5. Молчаливы и не любите болтать попусту
6. Обладаете спокойной речью без резких эмоций и жестов.
7. Сдержанны и терпеливы.
8. Доводите начатое дело до конца.
9. Не растрачиваете попусту силы.
10. Строго придерживаетесь выработанного распорядка в жизни и работе.
11. Легко сдерживаете порывы.
12. Маловосприимчивы к одобрению и порицанию.
13. Незлобливы, проявляете снисходительность к критике в свой адрес.
14. Постоянны в своих отношениях и интересах.
15. Медленно включаетесь в работу и переключаетесь в работе.
16. Ровны в отношениях со всеми.
17. Любите аккуратность и порядок во всем.
18. С трудом приспосабливаетесь к новой обстановке.
19. Обладаете выдержкой.
20. Замкнуты.

«Паспорт» четвертый. Вы:
1. Стеснительны и застенчивы.
2. Теряетесь в новой обстановке.
3. Затрудняетесь устанавливать контакты с незнакомыми людьми.
4. Не верите в свои силы.
5. Легко переносите одиночество.
6. Чувствуете подавленность, растерянность при неудачах.
7. Склонны уходить в себя.
8. Быстро утомляетесь.
9. Обладаете тихой, слабой речью.
10. Невольно приспосабливаетесь к характеру собеседника.
11. Впечатлительны до слезливости.
12. Чрезвычайно восприимчивы к одобрению и порицанию.
13. Предъявляете высокие требования к себе и окружающим.
14. Склонны к подозрительности и мнительны.

15. Болезненно чувствительны и легко ранимы.

16. Чрезвычайно обидчивы.

17. Скрытны и необщительны, не делитесь ни с кем своими мыслями.

18. Малоактивны и робки.

19. Безропотны и покорны.

20. Стремитесь вызвать сочувствие и помощь окружающих.

Не трудно догадаться, что «паспорта» должны быть выданы соответственно холерику, сангвинику, флегматику и меланхолику. Помочь в определении может формула темперамента, и пусть вас не смущает ее «очень математический» вид:

$$Фт = \frac{X(aX\ 100)}{a} + \frac{C(aC\ 100)}{a} + \frac{Ф(aФ\ 100)}{a} + \frac{M(aM100)}{a}$$

где Фт – формула темперамента,

Х – холерический темперамент,

С– сангвинический,

Ф – флегматический,

М – меланхолический,

аС – общее число «+» в паспорте сангвиника, аФ, аМ, аХ – количество «+» соответственно в «паспортах» флегматика, меланхолика, холерика.

В конечном виде подсчеты по формуле темперамента могут выглядеть например так: Фт = 53(%) +13(%) + 20(%) + 14(%) Следовательно, данный человек может считать, что настолько процентов его характер соответствует темпераменту холерическому, сангвиническому и т. д. Если результат положительных ответов по какому-либо типу составляет 40 % и выше, значит, данный тип темперамента у вас доминирует.

Личности меланхолического и флегматического типа, как правило, интроверты (направлены на себя), а холерического и сангвинического – экстраверты (направлены на других). Нет «плохого» или «хорошего» темперамента, есть темпераменты, наиболее соответствующие профессии, выбранной человеком, есть и наименее соответствующие. Но на то и самовоспитание, чтобы тренер развивал позитивные составляющие своего характера и «гасил» нежелательные, мешающие тренерской деятельности.

В приложение к рассматриваемым стилям работы тренера, поговорим о холерическом и меланхолическом темпераментах.

Не только потому, что они как бы первичны (сангвинический и флегматический, несмотря на существенные различия, близки к ним по своим характеристикам). Но и потому, что представители крайних типов (холерик и меланхолик) наиболее выпукло и ярко проявляю свои темпераменты в стиле работы. Например, холерику, по некоторым составляющим данного темперамента (неумение настойчиво и последовательно «бить в одну точку», стоять на своем, отсутствие методичности в делах, непостоянство контроля и самоконтроля) скорее всего «грозит» стать «либералом». Но фундамент-то у холерика крепкий: артистизм, общительность, умение заинтересовать и увлечь, хорошие организаторские способности, выносливость и работоспособность, экстрвертность, которая способствует созданию благоприятного психологического климата в коллективе. Эти качества могут стать противовесом «взрывоопасности» холерического темперамента, излишней зависимости холерика от обстоятельств.

Несколько советов холерикам: развивайте наблюдательность, внимание, замечайте мелочи, детали. На тренировочных занятиях не зацикливайтесь на своем объяснении нюансов техники ил и тактики, больше внимания уделяйте воспитанникам, их действиям. Не злоупотребляйте тренировочными нагрузками, лучше усильте контроль за спортсменами, не стремитесь моментально исправлять их технические ошибки, дайте возможность это сделать самим. Попытайтесь контролировать и свои поступки, свою реакцию. Держать себя в узде трудно только на первых порах. Стремитесь говорить медленнее, короче, четче, яснее, пусть слова не опережают мысль. Прежде чем приступить к какому-либо достаточно серьезному делу, спланируйте его, разложите «по полочкам». Запланированное старайтесь выполнить настойчиво, не перескакивая, на другое, тем более, не бросая. Меньше жестикулируйте, меньше делайте замечаний технике – это просто отвлекает воспитанников. Сдерживаясь, представляйте себя как бы со стороны, а если все же не удалось унять бурной реакции, позже проанализируйте ситуацию, разберитесь в ней.

Достоинства тренера – меланхолика по наблюдениям следующие: методичность в достижении цели, постоянное внимание к учебно-тренировочному процессу спортсменов, их воспитанию и поведению. Но именно этот тип темперамента часто наблюдается у «авторитаристов» и «либералов». Меланхолик – интроверт (направлен на себя), раздражителен, тревожен (а отсюда подозрительность). Эти качества выливаются в «самооборону» (чаще всего ненужную) путем подавления, наказания воспитанников. Необщительность, трудность в

установлении контактов с людьми (барьер общения), свойственные тренеру меланхолику – отдаляют его от спортсменов. Меланхолик бывает весьма консервативен, настороженно относится к новшествам, поэтому у такого тренера воспитанники парадоксально сочетают (ведь методичен и настойчив!) хорошие спортивные результаты и негативное отношение к тренировкам и наставнику. Тренировки бывают неинтересны, методы и приемы однообразны.

Дополнительные советы меланхолику: в тренировочном занятии меньше старайтесь опираться на репродуктивные методы, больше – на творческие, исследовательские. Старайтесь реже порицать спортсменов, не строить тренерскую политику на наказаниях, не изводите воспитанников и себя подозрительностью, поставьте себе цель: сначала во всем (и во всех) находить положительные моменты, хорошее. Чаще вступайте в контакт с различными людьми, при первой возможности стремитесь к общению, старайтесь с формального уровня общения переходить на личностный (окрашенный эмоциями, искренним вниманием и интересом к собеседнику). Не раздувайте (прежде всего к себе) различные обиды, конфликты. Преодолевайте свой пессимизм, хотя бы ради своих воспитанников (потом это положительно скажется и на вас). Помните, как едко А. П. Чехов охарактеризовал меланхолика: любит стоять перед зеркалом и разглядывать свой вялый язык. Почаще вспоминайте эту шутку.

В заключение скажу, что нет хороших и плохих темпераментов. У каждого есть свои достоинства, которые надо использовать и развивать, и недостатки, над устранением которых надо работать.

Научная организация труда (НОТ) тренера

Трудно дать единые рекомендации, как правильно организовать труд, чтобы он всегда был эффективным: слишком сложна и многогранна деятельность тренера. Рекомендации могут быть сведены лишь к основным направлениям его личной работы: планируемые, организации труда спортсменов и их теоретической учебе, освоению передового опыта, контролю и подведению итогов по этапам работы.

Планирование и организация личной деятельности тренера. Это начало и основа организации деятельности тренера, оптимизация условий труда, его культура и эстетика.

Планирование тренировочных занятий на месяц, неделю или отдельное тренировочное занятие, как правило, начинается с анализа: какие тренировочные нагрузки по объему и интенсивности имели спортсмены за месяц, неделю или тренировочное занятие; какими методами тренировки эти нагрузки выполнялись; сколько основных и дополнительных тренировок было проведено за этот срок и т. д.

После этого тренер приступает к разработке плана тренировочных занятий на нужный ему срок. Для конкретного тренировочного занятия определяются объем и интенсивность тренировочных нагрузок, которые необходимо выполнить каждому спортсмену. Уточняются методы тренировки, которые будут использованы в занятии, порядок их применения. Кроме того, уточняется, какие специальные технические средства будут использованы (например показ кинопленки по обучению технике вида и т. д.).

Затем составляются планы на более длительный период – на неделю, месяц, тренировочный этап, сезон, до значительного соревнования. Чем отдаленнее период, тем меньше конкретизация при планировании. Однако всегда указываются два показателя: что планируется (что предполагается получить) и к какому сроку.

Бывает, тренеры недооценивают значение четкого и ясного планирования, считая этот вид своей работы не интересной «писаниной». С опытом и со временем они, как правило, меняют свои оценки.

Организация труда спортсменов и их теоретической учебы. Осуществить запланированное невозможно без рациональной организации мест занятий (зал, бассейн, велотрек, стадион,

манеж, стрельбище и т. д.). В идеале базы должны иметь восстановительный центр, набор различных тренажеров, современную измерительную аппаратуру, видеозал, компьютеры и т. д. У нас в стране, надо сказать прямо, их очень и очень мало, но без хорошо и качественно оборудованных мест занятий нельзя провести тренировку без лишней потери времени и продуктивно.

Сами спортсмены, особенно юные, как правило, не могут организовать и, главное, соблюдать распорядок своего дня. Им в этом помогают либо тренеры, либо родители. А спортивные тренировки в дополнение к школьным занятиям требуют очень четкого соблюдения составленного расписания. Постоянный контроль по крайней мере в начале занятий необходим. Это подведет и к осознанию обязательного самосовершенствования спортсмена. Тренер должен помочь спланировать распорядок дня так, чтобы максимально эффективно проходили тренировочные занятия. Например, если планируются тренировки с максимальным напряжением (интенсивностью), в распорядке дня перед занятиями надо предусмотреть сон в течение 1,5–2 часов, он хорошо восстанавливает силы спортсменов и его свежесть.

Все усилия тренера на тренировке в основном направлены на то, чтобы провести ее максимально полезно. Поэтому необходимо создавать ситуации, которые требовали бы от спортсменов самостоятельных действий или решений. А для этого, по возможности, исключать готовые решения и указывать только направление их поиска.

Несколько слов об организации специализированной зарядки. Она занимает немало времени во многих видах спорта и способствует повышению спортивного мастерства воспитанников. Следовательно, она должна быть эффективно организована. К тому же она может проводиться без участия тренера, самостоятельно спортсменом. Однако тренер должен разработать комплекс утренней специализированной зарядки для воспитанников; кроме того, объяснить, для чего она, какие цели преследует. Указать порядок выполнения упражнений, период отдыха между ними. Полезно объяснить, как должна вестись запись специализированной зарядки в спортивном дневнике.

Тренер сумеет добиться лучшего взаимопонимания и, естественно, лучших результатов в работе, если объяснит не только, «что» должен делать его воспитанник, но «как», «почему» он должен это делать. Именно такой подход к делу потребует проведения специальных учебно-теоретических занятий.

В расписании работы каждого тренера отводится время на теоретическую подготовку. Однако порой эти занятия так и остаются на бумаге. В специальной литературе нет достаточно

четких рекомендаций по тематике теоретических занятий и распределения их во времени. Хотелось бы поделиться практическим опытом, накопленным в течение многих лет.

Для теоретических занятий целесообразно выделить один день в неделю. В нашем случае это четверг, когда спортсмены свободны от тренировки. Курс начинаем с октября и продолжаем в течение всего года, подразделяя на несколько этапов: осей не – зимний (октябрь – февраль), весенний (март – май), летний (июнь – август). Ниже приводится примерная тематика занятий.

Если тренер решил впервые проводить теоретические занятия со спортсменами, то их необходимо начать с лекции «История развития нашего вида спорта в мире и в стране» (в каком году и в какой стране начали проводить первые соревнования, кто стал первым победителем, какие результаты были показаны с какого года стали регистрироваться рекорды или высшие спортивные достижения, сравнение их с сегодняшними, когда отечественные спортсмены впервые стали участвовать в крупнейших международных соревнованиях, кто из них добился выдающихся побед). В зависимости от того, какую историю имеет вид спорта, может потребоваться не одна лекция.

С моей точки зрения, тренеру следует рассказать и о собственной работе по подготовке и воспитанию спортсменов (при условии, естественно, что тренер имеет опыт). Учеников, как правило, интересует, с каких лет спортсмены начали тренироваться, какие результаты имели на начальном этапе спортивного пути, как росли их достижения по годам, сколько лет они показывали свои лучшие результаты, что считается главной чертой в характере спортсменов для достижения успехов. Обязательно следует отметить, что ученики и нынешней группы имеют возможность показывать высокие результаты, но для этого, кроме практических занятий, нужны и специальные знания, которые будут даны на последующих теоретических занятиях.

Обширная тема: «Объем и интенсивность тренировочных нагрузок». Учитывая, что это материал для нескольких занятий, остановимся на нем подробнее. В практике подготовки спортсменов в различных видах спорта за объем нагрузки принимаются различные критерии: в циклических видах спорта это сумма километров, набранных спортсменами, в игровых – это сумма часов, проведенных на тренировке, в тяжелой атлетике – количество подъемов и т. д. Спортсменов надо ознакомить с оптимальными объемами нагрузки в отдельном тренировочном занятии, за неделю, месяц и т. д. Что представляют малые, средние и большие нагрузки. Надо сказать, что «объем нагрузки» – это условная величина, и она не всегда отражает

сущность тренировочной работы. Например, спортсмен-велосипедист за час преодолел 40 км по сильно пересеченной местности или по ровному хорошо асфальтированному шоссе, как эти объемы уравнять? Кроме того, разные спортсмены добивались выдающихся результатов, имея весьма различные объемы нагрузок. Как известно, почти во всех видах спорта многие специалисты основой тренировочного процесса считали объем нагрузки. Эти специалисты не очень утруждали себя поисками (подчас очень трудными) новых путей тренировки. К тому же некоторые из них не чурались использовать и допинг для достижения их учениками более высоких результатов. А «объем» они рассматривали как палочку-выручалочку. «Объемом» эти наставники объясняли и победы, и поражения.

Нельзя не отметить, что в СССР были специалисты, которые отлично разбирались как в области практики спорта, так и в спортивной науке. Так, например, двукратный олимпийский чемпион, неоднократный чемпион мира по штанге, доктор медицинских наук профессор А. Н. Воробьев считал данное направление ошибочным. Вот что он писал в своей книге: «Тяжелоатлетический спорт. Очерки по физиологии и спортивной тренировке»: «Фетишизация объема тренировочной нагрузки совершенно не оправданна. Ведь не только каждый вид спорта имеет свои особенности в объеме специальной работы, и эти особенности непостоянны, они изменяются в зависимости от состояния атлета, от его возраста, а также от других внешних и внутренних причин. Однако это не значит, что высококвалифицированному атлету надо тренироваться с малой нагрузкой. Нет, нагрузки, которые приносят сегодня успех, очень большие, но строго регламентированные и непостоянные. Непрекращающаяся тенденция увеличения тренировочных нагрузок, как главный и непременный атрибут современной тренировки, четко проявляется в наши дни. С этой тенденцией связано увеличение случаев перенапряжения, перетренированности, числа травм, что ведет к вынужденному уходу атлетов из большого спорта». Как показывает практика, объем нагрузок сам по себе не имеет решающего значения для достижения высоких результатов.

Интенсивность нагрузки принято определять скоростью преодоления дистанции или средним тренировочным весом, или по зонам интенсивности, или по очкам и т. д. Существуют и другие формы учета объема и интенсивности тренировочных нагрузок в видах спорта.

В занятиях необходимо раскрыть оптимальность тренировочной нагрузки, так как иногда специалисты считают,

что оптимальный уровень нагрузки, это средний ее уровень. Под оптимальной тренировочной нагрузкой – согласно профессору А. Н. Воробьеву, следует понимать тот минимум (с учетом характера, специфики, объема, интенсивности), который отвечает поставленной задаче – достижению высоких результатов. Минимум нагрузки не означает, что он недостаточен по величине. Нет, он оптимален для данного уровня результатов. Следовательно, в зависимости от подготовленности спортсмена, оптимальными могут быть и малые, и средние, и даже большие нагрузки. Разумеется, сам спортсмен не всегда может правильно определить, получил он достаточную или недостаточную нагрузку. Должен ли спортсмен после утомления отдыхать, чтобы полностью восстановиться к следующей тренировке или он должен выполнять такую нагрузку, которая не позволит ему полностью восстановиться на отдыхе между тренировками? Должен ли он постоянно чувствовать небольшую усталость? Может ли он доводить себя до слишком большого утомления? На эти вопросы тренер должен ответить на занятиях.

В следующей серии теоретических занятий можно остановиться на теме: «Эволюция методики тренировки в нашем виде спорта». Тренер знакомит учеников с методами тренировок. Объяснять каждый метод тренировки, его достоинства и недостатки, когда и на каком этапе подготовки этот метод находит применение. Тренеру необходимо на примерах рассказать, как строят свои тренировки ведущие специалисты. Ознакомив спортсменов с различными системами тренировок, целесообразно перейти к изложению собственного планирования тренировочного процесса, чтобы они поняли задачи, стоящие перед ними на разных этапах подготовки. Обычно на это отводится 10–12 занятий – лекций.

Однако, обратим внимание читателей на одно важное обстоятельство: излагаемая теоретическая подготовка спортсменов наиболее подходит для летних видов спорта. А для зимних видов спорта она будет иметь несколько другую структуру, хотя содержание должно в основном быть таким же, как и для летних видов спорта. С начала зимнего соревновательного сезона рекомендуется раз в две недели проводить занятия по анализу выступления спортсменов в соревнованиях, где надо отметить успехи и неудачи учеников. Занятия проходят очень интересно и с большой пользой и для тренера и для учеников.

Весенний этап теоретической учебы спортсменов рекомендуется начинать серией занятий на тему: «Спортсмен и адаптация к стрессу». Вначале тренер должен ознакомить

воспитанников с понятиями «адаптация» и «стресс». Как известно, каждый человек обладает определенным запасом адаптационной энергии, и если спортсмен в какой-то промежуток времени использует большую часть этой энергии, пытаясь приспособиться к стрессовой ситуации иного характера, чем его тренировка (например, плохой сон из – за нарушения режима дня), то у него останется меньше адаптационной энергии для выполнения программы тренировки. Следовательно, и будет вынужден или устранить помеху, или сократить свою тренировку. Надо подробно разобрать со спортсменами, что такое специфическая адаптация в их виде спорта. Достижение спортсменом максимальной подготовленности зависит от следующих факторов:

1. Стресса в тренировочной программе (тренировки изо дня в день, из недели в неделю).

2. Тщательного контроля за всем, что влияет и изменяет уровень подготовленности:

а) способствует: отсутствие болезней и разного рода травм; правильное питание, сон и отдых; серьезное отношение учеников к тренировкам; благоприятные условия на тренировках (хорошая погода, уютный зал, отличные мячи и т. д.);

б) тормозит: болезнь, травмы; неправильное питание; чрезмерное утомление (недостаточный сон или отдых); безграмотное отношение спортсмена к тренировкам.

Если у спортсменов не улучшаются результаты в процессе предложенной программы тренировки, необходим тщательный анализ для выявления тормозящих причин. На теоретических занятиях уместно разобрать с группой такие понятия, как «специфические тренировки», «утомление», «восстановление» особенно – «вариативность нагрузки». Можно затронуть и вопросы питания спортсмена. Перечислить продукты, которые не рекомендуется употреблять перед тренировкой или соревнованиями. Тренеру необходимо разъяснить ученикам различие между приемом пищи в обычные дни и в день соревнования.

Обычно март, апрель или май квалифицированные спортсмены проводят на учебно-тренировочном сборе в южных районах страны и, как правило, в высокогорье или среднегорье. Следовательно, тренеру необходимо разобрать на занятиях такие вопросы, как акклиматизация и особенности тренировки в высокогорье или среднегорье.

На последнем этапе теоретической учебы, т. е. в летнем соревновательном сезоне, необходимо уделить особое внимание технической и тактической подготовке спортсменов. Исходя из

того, что техника большинства видов спорта основывается на определенных принципах биомеханики, надо их разбирать на теоретических занятиях. В занятиях по теме: «Тактическая подготовка» надо ознакомить спортсменов с рядом проверенных и сложившихся на практике тактических правил и положений, соблюдение которых способствует показу учениками хороших результатов.

На этом же этапе раз в две недели надо проводить занятия-анализы выступлений спортсменов на соревнованиях, определить индивидуально для каждого ученика основные и подводящие старты в ближайшее время. В этот период тренер постоянно должен укреплять уверенность учеников в личном или командном успехе на соревнованиях, сохраняя при этом спокойствие и доверительный тон в разговорах со спортсменами. Тренер не должен забывать и о контроле за распорядком дня спортсменов вне тренировочных занятий.

Освоение тренером передового опыта. Различны требования, которые предъявляет любая профессия к личности. Требования к профессии «тренер» огромны по уровню и неизмеримо широки и разнообразны. Причем, особенность профессии требует постоянного развития нужных качеств, самовоспитания, приспособления своих психических особенностей к условиям труда, а главное специальных знаний и непрекращающегося изучения передового опыта. Большую роль играет. желание быть не просто тренером, а мастером своего дела. Возможны разные мотивации для самосовершенствования. В одних случаях тренер ощущает воздействие со стороны: напряженный творческий труд коллег и стиль жизни спортивной школы в целом, критические замечания и прямые требования руководителей и т. д. В других случаях мотивация профессионального самосовершенствования – это следствие социальных качеств личности наставника: чувства ответственности, профессионального долга, чести, здорового профессионального самолюбия. Мотивом самосовершенствования тренера может служить и желание получать награды, повышение в должности и т. д. За каждым мотивом стоит и определенная потребность. Не будь этих потребностей, профессиональное самосовершенствование тренера осталось бы на уровне добрых намерений. Потребность порождает конкурсную деятельность.

Одним из видов побуждений к самосовершенствованию можно считать интерес к процессу самообразования. Нельзя не отметить, что многие тренеры самообразование рассматривают однолинейно – как наращивание эрудиции. Однако, это многоаспектное, многогранное развитие личности. В самообразовании можно выделить три уровня: первый – развитие

умственной деятельности человека вообще, второй обучение – образование, третий– совершенствование индивидуальной внутренней деятельности, формирующей личность. В реальной жизни, в практике три уровня сплетены, неразрывно спаяны между собой.

Слово «самообразование» имеет два разных смысла. Во-первых, самообразование – самостоятельное овладение знанием («самонаучение», «самообучение»). Это узкий, более практический смысл. Во-вторых, самообразование – образование себя, строительство, сознательное создание своей личности, впитывание всю созданной человечеством культуры. Самообразование в первом, более узком смысле, становиться частью и основанием самообразования в широком, психологическом и культурном смысле.

Мотивом самообразования для тренера может служить желание подготовить олимпийского чемпиона или мирового рекордсмена в своем виде спорта (или помочь обычному человеку достичь хороших физических кондиций). За каждым мотивом стоит определенная потребность. Не будь этих потребностей, самообразование тренера осталось бы на уровне добрых намерений. Немалую роль в самосовершенствовании тренера играет коллектив, в котором начинает работать молодой тренер. Когда он увидит, что коллеги с особым вниманием относятся к творческим находкам товарищей, к профессиональному росту, он переймет этот стиль работы.

Опытные тренеры корректно, но искренне интересуются мнением спортсменов о себе. Они вообще очень чутки к малейшим изменениям отношения спортсменов к ним, умеют сравнительно легко создавать, поддерживать, а если понадобится, и восстанавливать целесообразные отношения. Тренерское искусство требует от наставника умения учиться у своих спортсменов. Речь идет не о приспособленчестве тренера, а о принципиально верной тактике налаживания взаимоотношений.

Как известно, пропагандой передового опыта в тренировочном процессе спортсменов занимаются научно-исследовательские физкультурные институты, физкультурные вузы, специальные журналы и ряд других учреждений, а тренер пользуется опубликованными материалами. Применять передовой опыт следует не механически, а творчески, с учетом условий работы. Освоив сущность передового опыта, его рациональное зерно, можно пойти дальше, углубляя его положительные стороны. Так, например, история развития методики тренировки во многих видах спорта свидетельствует о том, что чрезмерное увлечение каким-либо одним методом

тренировки за счет остальных в основном не приводило к успеху. Только сочетание нескольких методов тренировки, как правило, приносит успех. Для того, чтобы быть в курсе передовых достижений науки и методической мысли, необходимо внимательно следить за периодической печатью: журналами «Теория и практика физической культуры», «Легкая атлетика», «Тренер», «Физкультура и спорт», «Лыжный спорт», «Бег и мы» и многие другие, принимать активное участие в проводимых научно-практических конференциях по своему виду спорта, регулярно повышая свою квалификацию через различные тренерские курсы, которые организуются при академиях физической культуры или других учреждениях.

Контроль и подведение итогов по этапам работы. Это важнейшее условие определения правильно ли все было спланировано и сделано, возможность узнать, насколько эффективно использовал тренер средство и методы тренировки. После каждого месяца или цикла подготовки спортсменов тренер обязан найти время для анализа в первую очередь суммарного объема нагрузки (час.), суммарного объема работы (кг/м.), эффективности тренировочных дней, занятий. Качество тренировочного процесса будет значительно выше, если будет учитываться и другие параметры, такие, как суммарного объем работы различной направленности (общая и специальная подготовка, отработка технических приемов и т. д.). Кроме того, более детализованный контроль предусматривает учет количества занятий с различной направленностью, число основных и второстепенных соревнований. Учитывая все показатели, можно достаточно точно определить характер тренировочных нагрузок в различных видах деятельности. Сопоставляя их с результатами работы в предыдущие периоды, можно рационально скорректировать последующие планы.

Научно-методическая работа тренера

Далеко не все тренеры стремятся к глубоким научным исследованиям, к разработке какой-либо темы по методике тренировки или совершенствованию техники в своем виде спорта, к защите диссертации. Это не входит в перечень прямых тренерских обязанностей. Но научно-методическая работа – это высокая ступень в мастерстве тренера, это показатель его зрелости и настоящего опыта. Технология научной работы, и методика и основные этапы достаточно хорошо описаны в различных руководствах. Однако, разбирая все грани самосовершенствования тренера, в этом пособии нельзя не затронуть основ и научных исследований. Содержание научно-методической работы тренера определяется многими проблемами, стоящими перед массовым спортом или спортом высших достижений, а используемые средства самые разные: научные и педагогические исследования, литературные источники, целенаправленное наблюдение, беседа, анкетирование, анализ.

Литературные источники, дают возможность представлять себе состояние проблемы как в нашей стране, так и за рубежом, учитывать темы научных исследований, узнавать гипотезы. Литературные источники можно конспектировать, на основе их готовить рефераты, вести картотеку, рецензировать, составлять аннотации непосредственно на карточках, цитировать, но вся эта работа должна быть подчинена единой цели, критически осмыслена. При чтении сравниваются мнения различных авторов по одному и тому же вопросу, отмечаются сходство и противоречия, выявляются их причины.

Целенаправленное наблюдение – сложный метод исследования. «Есть люди, которые от природы обладают наблюдательностью, – писал Станиславский, – они помимо воли подмечают и крепко запечатлевают в памяти все, что происходит вокруг. При этом они умеют выбирать из наблюдаемого наиболее важное, интересное, типичное и красочное. Слушая таких людей, видишь и понимаешь то, что ускользает от внимания людей малонаблюдательных, которые не умеют в жизни смотреть и видеть и образно говорить о воспринятом».

Наблюдая человеческое поведение, тренер пользуется еще одним способом восприятия, специфичным именно для тренерской наблюдательности, и в тренерской деятельности

очень важным. Это восприятие можно назвать мышечным, или моторным. Наблюдая, тренер хотя и остается как будто спокойным, но мышцы его. «воспроизводят» движение наблюдаемого человека. Именно при помощи таких мускульных напряжений тренер фиксирует в моторной памяти объект наблюдения. Человек, у которого в потенции нет способности к моторному восприятию, не может и не должен быть тренером.

Допустим, тренер решил установить, почему спортсмен его команды плохо усваивает новые элементы техники обводки противника. Чтобы получить ответ на вопрос, тренер может понаблюдать за работой своего коллеги (естественно, с его согласия), у которого игроки усваивают новые элементы техники обводки противника.

Следует обратить внимание на образцовый показ технического приема самим тренером (либо одним из воспитанников), на логику объяснения, на методику подобранных специальных упражнений. Кроме того, надо отфиксировать реакцию спортсменов на каждый прием. Рекомендуется вести записи наблюдений. Затем, после их анализа делается вывод, как можно изменить свою тренировку, чтобы она была эффективной, как у товарища по работе.

Беседа, как метод исследования зависит в большей мере от межличностных отношений исследователя и исследуемого. Этой теме был посвящен специальный раздел книги. Вопросы желательно ставить так, чтобы испытуемый не смог из них уловить, какой ответ для исследователя предпочтительнее. Беседа сочетается с наблюдениями. Необходимо постоянно, слушая, отделять факты от его мнения о них, надо понять не только, что он говорит, но и то, что стоит за его словами. Без этого нельзя сделать правильные выводы из беседы. Беседу хорошо бы записать на скрытый магнитофон.

Анкетирование также один из методов тренерского исследования и отличается от беседы тем, что вопросы задают в письменном виде. Для большей объективности и откровенности отвечающих на вопросы анкеты ответы должны быть анонимными.

Моделирование широко применяется как метод исследования. В модели искусственно выделяются наиболее существенные для исследователя моменты (например, параметры тренировочной нагрузки) и воспроизводятся во взаимной связи. При этом стремятся добиться возможно более полной аналогии с реальным фактом. При построении модели с целью исследования тренер должен представить, какие параметры изучаемого явления необходимо отразить и как они связаны друг с другом. Например,

тренер сравнил игровой и интервальный методы тренировки с игровым и повторным методами, которые он применял. Оказалось, что первый ощутимо улучшит игру команды. Модель может быть воспроизведена многократно, на ней можно проверять варианты подготовки спортсменов. Часто моделирование предваряет проведение педагогического эксперимента и служит этапом подготовки к его проведению.

Педагогический эксперимент наиболее объективный метод педагогического исследования спортсменов. Создавая экспериментальные условия и сравнивая затем эффективность использования различных средств и методов тренировки, исследователи активно вмешиваются в тренировочный процесс. При проведении педагогического эксперимента следует соблюдать корректность в подборе экспериментальных и контрольных групп. Все условия тренировки, кроме изучаемого фактора, в обеих группах должны быть одинаковыми.

Тренерские ситуации

В книге уже были даны некоторые «тренерские ситуации». Но, наверное, пока не представишь в той или иной ситуации себя самого, до тех пор будешь смотреть на чьи то поиски, ошибки, поступки, как на чужие, не всегда сопрягая с собственными. Поэтому предлагаются несколько ситуаций, помогающих в самосовершенствовании наставника.

Ситуация 1. Некоторые события и факты в вашей группе привели вас к мысли о том, что контакты со спортсменами нарушились. Указания, требования, советы встречают тихое сопротивление. Как должно повести себя и почему? Прежде всего надо проанализировать факты, которые могли дать повод для нарушения контактов. Это могли быть тяжелые тренировки, несправедливые упреки. Разбираясь в причинах конфликта, нужно поискать ответы на вопросы: «Что я сделал такое, чего не должен делать?», «Какие мои качества могли способствовать разладу между мной и группой?» и т. д. Помимо этого, следует разобраться в объективных причинах. В команде действует неформальный лидер. Кто заодно с лидером? Кто находится под его влиянием? Какие организационные и воспитательные меры необходимы в данной истории? Решение зависит от выводов, которые следуют из анализа фактов.

1. Виноваты вы сами. Допустили какие-то ошибки. Значит, следует: во-первых, исправить свои ошибки (сделать это без самоунижения). Примерно так: «Очевидно, я был не прав, когда… Впредь…» Во-вторых, сделать выводы о причинах своих поступков – проявлением каких свойств вашей личности они явились: горячности или недостаточной обдуманности, чрезмерно критическим отношением к группе. Отсюда, как следствие, необходимость самосовершенствования тех или иных нравственно волевых качеств вашей личности.

2. Причина конфликта – негативный лидер. В этом случае необходимо нейтрализовать отрицательное влияние лидера в зависимости от того, как далеко он зашел, насколько прочно сформировались его отрицательные качества: а) переключить активность лидера на позитивные функции (поручив ему какое-либо полезное и интересное для команды дело); б) побеседовать с лидером вместе с активом группы о необходимости изменить свое отношение к спорту; в) развенчать поступки и высказывания лидера перед товарищами; г) категорически потребовать от лидера должного отношения к тренировкам, предупредить о последствиях продолжения прежней линии; д) как крайняя мера,

вопрос перед группой об его отчислении из коллектива. Вместе с тем необходимо сделать выводы и для себя: не проявил должной предусмотрительности и настороженности по отношению к этому спортсмену, не сумел вовремя нейтрализовать его. Значит, необходимо поработать над совершенствованием своих организаторских умений, больше активности и инициативности для опережения возможных поступков спортсменов.

Ситуация 2. Вы осознали, что вас легко вывести из равновесия, вы слишком чувствительны, вспыльчивы, склонны к поспешным действиям. Придется сделать следующий шаг: очертить для себя задачу (проблему) самосовершенствования: избавиться от нетерпимости и поспешности как от отрицательных свойств личности. Этого можно достичь только практикой, преднамеренными упражнениями в терпеливости, искусственном спокойствии. Уже сам факт осознания своего недостатка очень важен для самосовершенствования. Еще важнее выработать установку обязательно исправить недостаток. Как только возникает сложная ситуация, в которой может сработать ваша привычка действовать по первому зову эмоций, усилием сознания и воли заставьте себя «не спешить», хладнокровно реагировать на ситуацию. Будет это нелегко, но можно сделать это своеобразной игрой: притворитесь терпеливым, понаслаждайтесь умением играть эту роль. Время от времени отдавайте себе отчет в том, например, сколько было ситуаций за последнюю неделю, в которых вы раньше проявляли бы горячность, а теперь – нет. Подобные упражнения формируют нужные привычки (динамические стереотипы), а значит нужные формы поведения, укрепляющие волю.

Ситуация 3. Из практики автора. Привык считать, что отношусь к спортсменам с добродушной справедливостью, принципиально. Но вдруг случайно узнал, что они дали мне прозвище «профессор – Михалыч», в котором, хотя и признается мое профессиональное тренерское мастерство, но имеется и намек на то, что наши отношения близки к панибратским, а это не всегда уместно. В процессе воспитания разумная строгость необходима. Как отнесся к этой новости? Прозвища, которые иногда дают спортсмены тренерам, бывают разные. Неприятные или приятные. Однако в них, как правило, очень метко подмечаются те или иные недостатки и привычки тренера. Поэтому к данному прозвищу отнесся внимательно, постарался взглянуть на себя критически, продумал, чем оно вызвано. И вывод – какие качества в себе следует менять. Главное – изменить к лучшему свой характер. Быть еще более внимательным к семьям воспитанников, помогать тем ученикам, которые сами стали

наставниками. Всеми средствами крепить наше доброе содружество.

Ситуация 4. Во время доверительной беседы со спортсменами о хороших и плохих чертах характера человека воспитанники свободно и искренне разговорились о себе, о своих товарищах. Неожиданно тренер спросил: «А что вам не нравится в моем характере, что, по-вашему, нужно мне изменить к лучшему?». И получил такой же неожиданный ответ, в котором не все было для тренера приятно. Как будете реагировать на такой ответ спортсменов? Конечно, мнение спортсменов о тренере может быть верным, но далеко не всегда. Спортсмен может не понимать тренера, ошибаться. Очевидно, в любом случае нужно поблагодарить за искренний отзыв, но при этом критически оценить высказывания спортсменов и сделать для себя должные выводы. Ведь у спортсменов многому можно научиться. Кстати, вы сами спровоцировали их на откровенность. Тренерская этика обязывает наставника уважать мнение спортсменов. Так же уважительно и доброжелательно должны относиться спортсмены к тренеру. И если эти условия соблюдались и спортсмены хотели сказать, что вы можете быть еще лучше, чем есть, что они этого хотят, Вы должны спокойно прислушаться к их мнению. Вероятно, будет правильно, если вы с некоторой долей юмора признаете свои недостатки, похвалите спортсменов за их наблюдательность и откровенность и пообещаете избавиться от недостатков. Не бойтесь, авторитет ваш не упадет, наоборот, вы станете духовно ближе к своим воспитанникам. Даже если спортсмены ошибаются и вашу требовательность воспринимают как жестокость, а нетерпимость к недостаткам как недоброжелательность, то и тогда нужно не только объяснить им, что они заблуждаются, но и постараться измениться, чтобы в дальнейшем вас понимали правильно. В первом случае встает проблема самосовершенствования к каких-то нравственно волевых качествах, во втором – в коммуникативных умениях, а именно, в способности к ясному самовыражению.

Ситуация 5. Вы обратили внимание на то, что ваш коллега, общаясь со своими спортсменами, ведет себя свободно, доступно, часто шутит, и воспитанники его также ведут себя непринужденно. У вас же все контакты со спортсменами проходят иначе: вы все делаете правильно, но не испытываете должного удовлетворения от общения со своими учениками. Какие выводы из этих фактов можно сделать? Подобное сравнение своей работы с работой более опытного и более удачливого наставника вполне возможно. В данном случае дело, очевидно, в стиле работы, в индивидуальных свойствах личности. Ваш коллега намного

свободней и веселее. Юмор, улыбка, раскованность и доверительность создают иной эмоционально психологический климат, при котором воздействие тренерских влияний повышается. Намного эффективней тренировать и воспитывать не только умно, но и весело, чтобы веселей тренировались и жили спортсмены и, собственно, лучше развивались, становились жизнерадостней, оптимистичней и инициативней.

Ситуация 6. Многие тренеры сталкиваются в своей работе с таким вопросом: «Как научится познавать своих воспитанников?» И, как правило, не находят ответа на него. У некоторых опытных тренеров оценка спортсмена ограничивается например, такой характеристикой: «ничего парень» или «неплохой хлопец» и т. п. Но такой подход «не срабатывает», когда тренер имеет дело с нестандартными учениками. Отсюда – неправильное представление о спортсмене, неверное отношение к нему. Иными словами, «загонять» воспитанника в какую-либо схему (или модель) – занятие неблагодатное, даже вредное. Следовательно, надо на протяжении всего срока занятий спортсмена постоянно заниматься его познанием. Конечно, это зависит от опыта и возраста тренера: чем опытнее и старше наставник, тем лучше он должен разбираться в воспитанниках (далеко не всегда бывает именно так). Это умение зависит в очень большой степени от готовности тренера к симпатии и сочувствию. Зависит оно и от других индивидуальных особенностей тренера – наблюдательности, проницательности (которые в свою очередь тоже-развиваются). Определенную роль играет и то обстоятельство, ставит ли тренер перед собой такую цель – уметь разбираться в воспитанниках, научиться этому. Если – да, то возникает вопрос, как учиться? Ответить на него, в полном объеме, пожалуй, невозможно. Начать придется с простого на первый взгляд умения – разбираться в настроении спортсменов.

При желании определить настроение спортсменов несложно. Оно обычно явно эмоционально окрашено и столь же явно проявляется внешне. Если настроение хорошее, спортсмен весел, бодр, жизнерадостен. Если плохое, – грустен, подавлен, раздражителен. Настроение может зависеть и от каких-либо конкретных причин, и непонятно от чего. Солнечно на улице – и настроение бодрое, пасмурно – и настроение подавленное.

«Схватывать» настроение воспитанника с первого взгляда, все видеть и подмечать тренер может научиться с помощью некоторых игр.

Игра «Скульпторы». Группа будущих тренеров рассаживается по кругу. Один или два участника становятся в центр круга. Гасится свет и стоящие внутри круга принимают какие-либо позы

и неподвижно застывают. По сигналу готовности на короткое время включается и тут же выключается свет. В момент вспышки света сидящие по кругу стараются как можно точнее запомнить положение и мимику позирующих. После вспышки, в темноте позирующие садятся на свои места, затем включается свет и члены группы, за исключением позирующих, совместными усилиями пытаются восстановить то, что они видели. «Натурщиков» возвращают в круг и «лепят» из них те позы, в которых, по мнению группы, они находились во время вспышки света. В эту игру можно играть и вдвоем: один позирует, другой запоминает.

Игра «Разведчик». Выбирается один из участников – «разведчик». Ведущий произносит: «Замри» – и вся группа студентов (будущих тренеров) неподвижно замирает. Каждый старается запомнить свою позу, а «разведчик» старается запомнить всех. Внимательно изучив позы, мимику и внешний вид участников, «разведчик» закрывает глаза. В это время участники делают несколько изменений в своих позах, одежде. После того как изменения сделаны, «разведчик» открывает глаза: его задача – обнаружить все перемены.

Достойно ценить спортсменов, видеть в них хорошее может, как правило, тот тренер, который сам себя достаточно высоко оценивает. Но это не автоматическая зависимость. Надо учиться видеть в спортсменах хорошее. Как? Вглядываться, размышлять, анализировать, сравнивать, даже «играючи». Так, как это делали будущие тренеры. У них были две игры, особенно подходящие к нашему случаю.

Игра «Мнение». В этой игре один уходит из комнаты, остальные называют черты его характера, которые затем перечисляются ему подряд. Он должен угадать, кто что о нем сказал. Студенты ввели в игру свое правило: называть можно только положительные черты, причем действительно присущие этому студенту. Более того, если кто-то сказал, что студент за дверью, например, добрый, а кто-то усомнился в этом, назвавший черту должен доказать фактами свою правоту.

Игра «Ассоциация». Водящий выходит за дверь. Оставшиеся договариваются, про кого из них пойдет речь. Водящий входит и должен определить, кого из присутствующих избрала группа, задавая вопросы такого типа: «Если бы это была газель», «Если бы это было копье», «Если бы это была кукла» и т. д. А остальные, отвечая на эти вопросы, называют только изящные предметы с соответствующими эпитетами, которые якобы отражают сущность человека, которого должен угадать водящий. Например, «Непременно с длинными ногами и сверкающими глазами»,

«Обязательно гибкое и тонкое», «Светлая с черными бровями, одним словом – симпатичная» и т. д.

Эта игра на первый взгляд кажется бессмысленной. Но на деле она не так уж наивна. Во-первых, если вы в нее играли, то знаете, что очень часто водящий угадывает того, о ком идет речь, т. е. какой-то скрытый смысл в этой игре есть. Во-вторых, к ней можно подойти с более серьезной точки зрения. Дело в том, что играющие в нее, сами того не желая и не подозревая, учатся видеть частичные пересечения признаков различных объектов, формально изолированных друг от друга.

Естественно, что игра не заменяет жизни. Она лишь помогает учиться в повседневной жизни или деятельности. А учиться искать и находить в спортсменах хорошее, познавать их личностные качества можно, лишь вглядываясь в их поступки, поведение, отношение к товарищам, к делу.

Лучше всего сопоставлять свои выводы и аргументы с мнениями и аргументами коллег.

Попробуйте со своими товарищами по работе проанализировать поведение кого-либо из ваших воспитанников. Сопоставьте, насколько схожи ваши восприятия и оценки. Попытайтесь выявить, чем вызваны расхождения. Порассуждайте о том, какие мотивы двигали тем или иным поступком того или иного спортсмена, насколько они осознаны им. Опять займитесь анализом ваших расхождений во мнениях и выявлением их причин. Проверьте свои выводы, поговорите с более опытным коллегой.

Тесты – опросники

Отобраны и предлагаются наиболее важные тесты – опросники по определению значимых черт личности тренера. В большинстве случаев установить авторов этих простых любительских тестов невозможно, некоторые из них были снабжены припиской – «по материалам зарубежной печати», поэтому ссылок на авторов нет (за исключением последнего теста).

Какой у вас характер? Любительский тест, точнее, его адаптация для быстрой «диагностики» характера. Разумеется, ни о каком серьезном исследовании речь здесь идти не может. Однако эта методика позволяет быстро и довольно «выпукло» представить для обдумывания или обсуждения существенные и достаточно резко выраженные различия между людьми. На вопрос следует отвечать «да» или «нет».

1. Любите ли вы кушанья с острыми приправами?
2. Хорошо ли вы себя чувствуете в компании?
3. Возникает ли у вас иногда желание подскочить от радости до потолка?
4. Умеете ли вы занимать своих гостей?
5. Часто ли у вас бывают головные боли?
6. Забываете ли вы хоть иногда почистить зубы?
7. Всегда ли вы носите одну и ту же прическу?
8. Любите ли вы разгадывать кроссворды?
9. Занимаетесь ли вы зарядкой?
10. Часто ли у вас бывает меланхолическое настроение?
11. Любите ли вы работать в тишине, в спокойной обстановке?

Менее 20 баллов: вы не любите компании, предпочитаете тишину, прогулки на природе. Общение с друзьями в домашней обстановке вас радует больше, чем вечера, проведенные в шумных компаниях. Поэтому некоторые ваши знакомые думают, что вы скучный человек.

21—25 баллов: вы достаточно легкомысленны, легко сходитесь с людьми, но поддаетесь слишком частой смене настроения.

Свыше 25 баллов: вы незаменимы в компании. У вас есть чувство юмора. Вы способствуете созданию хорошего настроения у других, можете без конца смешить, рассказывать интересные истории.

Определение уровня самооценки. Самооценка – оценка своих

возможностей, качеств, места среди других людей безусловно и безоговорочно относится к базисным качествам личности. По мнению психологов именно она во многом определяет взаимоотношения с окружающими, критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Самооценка человека зависит от множества факторов, вместе с тем психологи давно пользуются так называемой «формулой Джемса», гласящей:

Самооценка =

Из этой весьма наглядной формулы следует, что повысить самооценку можно, либо максимизируя успех, либо снижая притязания. Выявить умения оценивать себя можно с помощью теста – опросника. Он включает 32 суждения, по поводу которых возможны пять вариантов ответов, каждый кодируется балдами по схеме: очень часто – 4 балла, часто – 3 балла, иногда – 2 балла, редко – 1 балл, никогда – 0 баллов.

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность по работе.
3. Я беспокоюсь о своем будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупцом.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить как следует с людьми.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще.
14. Я слишком скромен.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже

сидят люди.

25. Я чувствую себя скованным.

26. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.

27. Я уверен, что люди почти все воспринимают легче, чем я.

28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.

29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.

30. Как жаль, что я не так общителен, как другие.

31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте.

32. Я думаю всегда чего ждет от меня общественность.

Чтобы определить уровень самооценки, необходимо сложить баллы по всем 32 суждениям. Сумма баллов от 0 до 25 говорит о высоком уровне самооценки – человек, как правило, оказывается неотягощенным «комплексом неполноценности», правильно реагирует на замечания других и редко сомневается в своих действиях. Сумма баллов от 26 до‘45 свидетельствует о среднем уровне самооценки – человек редко страдает от «комплекса неполноценности» и лишь время от времени старается подладиться под мнение других. Сумма баллов от 46 до 128 указывает на низкий уровень самооценки – человек болезненно переносит критические замечания в свой адрес, старается всегда считаться с мнениями других и часто страдает от «комплекса неполноценности».

Благоразумны ли вы? Этот тест направлен на весьма приблизительное определение степени благоразумия, присущего конкретному человеку. Необходимо ответить «да» или «нет» на следующие 12 вопросов.

1. Вы выходите из себя по каждому поводу?

2. Вы боитесь рассердить человека, который физически сильнее вас?

3. Начинаете ли вы скандалить, чтобы на вас обратили внимание?

4. Вы любите ездить на большой скорости?

5. Вы увлекаетесь лекарствами, особенно когда заболеете?

6. Пойдете ли вы на все, чтобы получить то, что вам хочется?

7. Вы любите больших собак?

8. Уверены ли вы в том, что когда-нибудь станете знаменитостью?

9. Вы умеете вовремя остановиться, когда чувствуете, что начинаете проигрывать?

10. Привыкли ли вы много есть, даже если вы не голодны?

11. Вам хочется знать заранее, что вам подарят?
12. Любите ли вы часами сидеть на солнце?

При обработке результатов нужно суммировать лишь ответы «нет», принимая каждый из них за 1 балл. Человек, набравший более 8 баллов, воплощение жизненной мудрости, разумности и уверенности, что, однако, может мешать ему быстро ориентироваться в жизненных ситуациях. От 4 до 8 баллов набирают люди «золотой середины», обладающие развитым чувством меры и реально оценивающие свои возможности. Ну а человек, который набрал менее 4 баллов, по-видимому, весьма безрассудный субъект, которому всегда всего мало. Из-за своей кажущейся неудовлетворенности он часто чувствует себя несчастным. Таким людям, право же, полезно бы научиться радоваться мелочам жизни, которых всегда вокруг множество.

Отношение к жизни. С помощью этого теста можно определить в общем-то нешуточную вещь – степень реальности в отношении человека к жизни. И хотя оценка эта будет весьма приближенной, информация все же окажется достаточным поводом для размышления на тему «Я и жизнь, Я в этой жизни». Отвечать на вопросы необходимо, используя только два варианта ответов «да» или «нет». За каждый положительный ответ запишите себе пять баллов. Сосчитайте сумму.

1. Получив газету, просматриваете ли вы ее, прежде чем начать что-либо читать?
2. Едите ли вы больше обычного, когда расстроены?
3. Думаете ли вы о своих делах во время еды?
4. Храните ли вы письма знакомых противоположного пола?
5. Интересует ли вас психология?
6. Боитесь ли вы ездить на большой скорости?
7. Избегаете ли вы мыслей о смерти?
8. Любите ли вы помечтать перед сном, лежа в постели?
9. Способны ли вы сильно устать и после восьмичасового сна?
10. Читаете ли вы любовные романы?
11. Делитесь ли вы с другими личными трудностями?
12. Избегаете ли вы одиночества?
13. Бывает ли так, что из-за неприятности вы заболеваете?
14. Случалось ли вам в задумчивости проезжать лишнюю остановку?
15. Возникало ли у вас желание жить в другом городе?
16. Считаете ли вы характер человека наследственной чертой?
17. Ходите ли вы часто в кино, особенно если в репертуаре

есть фильмы о любви?

От 75 до 85 баллов: кажется, как страус, прячущий голову в песок, вы прячетесь от действительности. Вам не мешало бы хоть изредка взглянуть в лицо реальности. Это поможет лучше ориентироваться в жизни и относительно успешно отражать от себя различные неприятности.

От 55 до 75 баллов: ваши мысли не всегда сообразуются с «жесткой правдой жизни». Не следует искать совершенного (с вашей точки зрения) решения всех трудностей и житейских несуразиц. Помните: «Звезды сияют, и когда их не видишь».

От 30 до 50 баллов: вы смогли установить равновесие между мечтами и реальностью. Старайтесь и дальше уравновешивать мечтательность, свойственную вам, и некоторую сентиментальность с действительными возможностями. Это поможет вам избежать и мечтательности, и заземленности.

От 5 до 20 баллов: вы чрезмерно заземлены, прагматичны. Вам пошло бы на пользу немножко романтичности и мечтательности. Жизнь, конечно вещь серьезная, но иногда и чувство юмора помогает преодолевать препятствия.

Нравитесь ли вы людям? Это любительский тест. Отвечать надо «да» или «нет».

1. Я должен помнить, что почти ежеминутно, в течение дня меня пристально оценивают те, с кем приходится общаться.

2. У человека должно быть достаточно развито чувство независимости, чтобы обсуждать с друзьями свое увлечение, и неважно, разделяют они его или нет.

3. Самое мудрое – это сохранить достоинство даже тогда, когда это кажется невозможным.

4. Когда вы встречаетесь с незнакомыми людьми, вы должны быть достаточно остроумны, общительны и привлекательны, чтобы произвести на них впечатление.

5. Если человек замечает ошибки в речи других, он должен их поправлять.

6. Когда вас представляют другому человеку и вы не расслышали его имя, вы должны попросить его повторить.

7. Вы уверены, что вас уважают за то, что вы никогда не позволяете другим подшучивать над собой.

8. Вы должны быть всегда настороже, не то окружающие начнут подшучивать над вами и выставлять вас в смешном виде.

9. Если вы общаетесь с блестящим и остроумным человеком, лучше не ввязываться в соревнование, а отдать ему должное и выйти из разговора.

10. Человек всегда должен стараться, чтобы его поведение соответствовало настроению компании, в которой он находится.

11. Вы должны всегда помогать своим друзьям, потому что может прийти время, когда и вам понадобится их помощь.

12. Не стоит оказывать слишком много услуг другим, потому что в конце концов, очень немногие оценивают эти услуги по достоинству.

13. Лучше, если другие зависят от вас, чем вы зависите от других.

14. Настоящий друг старается помогать своим друзьям.

15. Человек должен выставлять напоказ свои лучшие качества, чтобы его оценили по достоинству и одобрили.

16. Если в компании рассказывают анекдот, который вы уже слышали, вы должны быть достаточно вежливы, чтобы от всего сердца посмеяться над анекдотом.

17. Если в компании рассказывают анекдот, который вы уже слышали, вы должны остановить рассказчика.

18. Если вас пригласили к другу, а вы предпочитаете сходить в кино, вы должны сказать, что у вас болит голова, или придумать какое-то другое объяснение, но не рисковать возможностью обидеть друга, сообщив ему действительную причину.

19. Настоящий друг требует, чтобы его близкие поступали всегда наилучшим для него образом, даже когда они не хотят этого.

20. Люди не должны упрямо и настойчиво защищать свои убеждения всякий раз, когда им кто-нибудь выразит противоположное мнение.

За каждый ответ, «да» начислите себе пять баллов. Правильные ответы: «да» – 6, 13, 14 и 20-й – это бесспорно. За ответы «нет» – 0 баллов. Сложите все баллы. Чем выше сумма баллов, тем больше у вас основания считать, что окружающие вас любят.

Умеете ли вы контролировать себя? Возможны только ответы «да» или «нет».

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.

2. Я бы, пожалуй, мог при случае свалять дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить других.

3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.

4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле.

5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.

6. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.

7. Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.

8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.

9. Я могу быть дружелюбном с людьми, которых я не выношу.

10. Я всегда такой, каким кажусь.

Начислите по одному баллу за ответы «да» и 0 баллов за ответ «нет». Если вы отвечали искренне, то о вас можно сказать следующее: 0–3 балла: у вас слабый коммуникативный контроль, и вы считаете нужным его изменять в зависимости от ситуации. Вы способны к искреннему самораскрытию в общении. Некоторые считают вас неудобным в общении по причине вашей прямолинейности.

4—6 баллов: вы искренни, но не сдержаны в своих эмоциональных проявлениях. Вам следует больше считаться в своем поведении с окружающими людьми.

7—10 баллов: вы легко входите в любую роль, четко реагируете на изменение ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое можете оказать на окружающих.

Разбираетесь ли вы, в людях? (тест американского профессора психологии Д. Боулса, США) Следует выбрать ответ А, Б или В. В конце теста указано, сколько баллов приходится за тот или иной ответ. Сложив баллы, прочитайте соответствующую расшифровку.

1. Бывало ли, что вашим другом становился тот, кто с первого взгляда вызывал у вас антипатию?

А – никогда Б – однажды В – часто

2. Заметив, что человек лжет, на что вы прежде всего обращаете внимание?

А – на глаза Б – на голос В – на движение

3. Каким человеком вы себя считаете?

А – оптимистом

Б – пессимистом В – реалистом

4. Друг разболтал какую-ту вашу тайну. Как на это реагируете? А – обиделись

Б – разозлились В – пришли в недоумение

5. С кем вы в настоящее время дружите?

А – с близкими по возрасту и социальному положению людьми Б – с полной противоположностью себе В – с имеющими сходные профессиональные интересы

6. Что вас прежде всего покоряет в человеке при первой встрече? А – внешность в целом

Б – рукопожатие В – то, как он приветствует вас

7. Какой символ вам больше всего нравится?

А – низвергающийся водопад

Б – сверкающий горный кристалл В – заблудившаяся в тумане лодка

8. Какое качество вы распознаете быстрее всего?

А – нечестность

Б – внешний лоск В – юмор

9. Что вы думаете, увидев человека, что-то чиркающего на листке бумаги?

А – вы считаете, что он нервничает

Б – что ему некуда девать энергию

В – что он что-то обдумывает

1 – й вопрос: А – 3, Б – 2, В – 1

2 – й вопрос: А – 2, Б – 3, В – 1

3 – й вопрос: А – 2, Б – 1, В – 3

4 – й вопрос: А – 3, Б – 2, В – 1

5 – й вопрос: А – 1, Б – 3, В – 2

6 – и вопрос: А – 1, Б – 3, В – 2

7 – й вопрос: А – 2, Б – 3, В – 1

8 – й вопрос: А – 1, Б – 3, В – 2

9 – й вопрос: А – 1, Б – 3, В – 2

От 5 до 14 баллов: вас нельзя назвать знатоком человеческой натуры. Если вы хотите научиться понимать людей, попытайтесь избавиться от предубеждений. Будьте более любознательны и открыты.

От 15 до 21: у вас неплохое чутье, когда дело касается поверхностного знания людей. Если же вы хотите приобрести более точные знания о людях, наблюдайте за ними более внимательно. Обращайте внимание на признаки, которые можно заметить в голосе, движениях, мимике. Многое невольно выдается подсознательно.

От 22 до 27: вы прекрасно разбираетесь в людях. Быстро определяете, кто чего стоит. Тот, кто так хорошо понимает других, обычно разбирается и в себе.

О спецкурсе «Основы тренерского мастерства»

Физкультурный вуз должен давать самые современные знания и хорошую практическую подготовку тренерским кадрам. Однако в настоящее время сложилась парадоксальная ситуация: дисциплины профессионально важные для будущих тренеров – педагогика, психология, теория и методика физического воспитания – не увлекают студентов, более того, не осознаются ими как необходимые при овладении специальностью тренера. Почему так происходит?

Основная причина, по-видимому в том, что существующая система обучения на тренерских факультетах физкультурных вузов ориентирована на усвоение теоретических знаний, а не на овладение технологией тренерской деятельности. Нужные тренеру теоретические дисциплины преподаются в отрыве от реальной тренерской практики, без выхода на конкретные задачи, которые предстоит решать тренеру постоянно. Теория, даже будучи усвоенной, становится невостребованным грузом, ибо молодой специалист не знает, как ее реализовать на практике. Для «перевода» теории на язык конкретных тренерских задач и ситуаций необходимо промежуточное звено. Этим звеном как раз и должен стать спецкурс «Основы тренерского мастерства». Его цель – помочь будущему тренеру соединить теоретические знания и технологию тренерского труда, т. е. учить быть тренером, овладевать мастерством. А это предполагает развитие определенных личностных качеств, способностей, творческого потенциала. «Штурмом» тренерскую науку не возьмешь. Будущий тренер должен научиться совершенствовать главный объект успеха – самого себя.

Закономерен вопрос: какая кафедра института должна взять на себя этот спецкурс? Логично поручить курс профилирующим кафедрам, т. е. кафедрам специализации, так как именно они играют ведущую роль в формировании тренерской специальности. Для вновь вводимого спецкурса не требуется дополнительных часов к учебному плану – их можно безболезненно взять из часов, отведенных на специализацию и тренерскую практику. Спецкурс «Основы тренерского мастерства» должен в основном носить практический характер.

Программа спецкурса «Основы тренерского мастерства» Второй курс

Теоретическая часть (8 ч).

Тема 1. Стержень тренерского мастерства – авторитет наставника (4 ч). Что такое тренерское мастерство? Что такое авторитет? Ложные тренерские авторитеты. Завоевание настоящего тренерского авторитета. Стиль работы тренера.

Тема 2. О культуре тренера (2 ч). Что такое культура и культурный человек? Что из себя представляет тренерская культура? Образование и воспитание. Как овладеть культурой общения?

Тема 3. О творчестве тренера (2 ч). Что такое творчество? Можно ли научиться творчеству? Тренерский идеал и творческая индивидуальность наставника. Личная творческая концепция тренера. Модели тренерского творчества.

Практические занятия (18 ч).

Тема 1. Профессиональный дневник тренера (2 ч).

Структура и содержание дневника. Умение вести записи в дневнике по различным разделам. Значение дневника для решения практических проблем тренера.

Тема 2. Выдающиеся отечественные тренеры (2 ч).

Написание сочинения на одну из тем: «Мой идеал тренера», «Каким мы хотим видеть нашего тренера (глазами студентов)?». Изучение литературы об опыте тренеров – мастеров своего дела. Встреча с наставником, мастером тренерского труда. Наблюдение за наставником на тренировочных занятиях.

Тема 3. Речь и голос тренера – составляющие его деятельности (2 ч).

Голосовой аппарат. Гибкость, выразительность голоса, его сила, диапазон, тембр. Упражнения для артикуляционного аппарата. Работа над правильным произношением гласных и согласных звуков. Скороговорки. Умение отдавать команды (требования к дыханию, голосу, дикции). Типы дыхания, их характеристики, внешние признаки. Методика тренировки дыхания.

Тема 4. Разговор: беседы, диологи, команды (2 ч).

Особенности устной речи: ситуативность, обратная связь, стереотипы в высказываниях, эмоциональность. Психологическая

структура словесного действия: цель (для чего говорю), содержание (что хочу сказать), форма (как говорю). Логика речи тренера. Простота и лаконичность, преодоление штампов, канцеляризмов. Упражнения на уточнение значения слов, ударения и логические паузы, правильное произношение. Быстрота речи, интонации и их восприятие воспитанниками. Разная интонация при обращениях к спортсменам.

Тема 5. Педагогический такт тренера (2 ч).

Умение наставника устанавливать целесообразный тон и стиль в отношениях с воспитанниками. Соотношение разных сторон педагогического такта в процессе общения: уважение достоинства спортсменов, разумная требовательность к ним, доверие и контроль. Решения педагогических задач оценочного, выборного и творческого характера; поведение тренера, когда у спортсменов не получаются отдельные технические элементы, тактика педагога в отношениях с, занимающими разное положение в группе.

Тема 6. Внимание и наблюдательность тренера (2 ч).

Упражнения на развитие произвольного внимания, умение сосредоточиться. Распределение внимания тренера на тренировочном занятии. Умение понимать мимику, жесты, тон в разговоре. Проверка подготовленности студентов в разных видах и распределенности внимания.

Тема 7, Культура общения тренера и спортсмена (2 ч).

Понятие общения, его функции, структура. Умение быстро и правильно ориентироваться в условиях общения: планировать высказывание, выбирать содержание общения, находить адекватные средства для передачи содержания, обеспечивать обратную связь. Формы общения тренера и спортсмена на досуге.

Тема 8. Воображение тренера (2 ч).

Упражнения на развитие умений репродуктивного и творческого воображения тренера. Формирование умений воспроизводить заданную учебно-тренировочную задачу и создавать ситуацию «если бы». Анализ ошибок при разучивании комбинаций и фигур.

Тема 9. Логика доказательств (2 ч).

Упражнения на умение формировать тезис, подбирать аргументы и приемы доказательства, опровергать доводы, находить ошибки в доказательстве. Разучивание различных комбинаций.

Зачет: проверка теоретических знаний, умений выполнять упражнения на произвольное внимание, на тренировку дыхания; участие в ситуациях общения тренера с учениками; ведение профессионального дневника тренера.

Третий курс

Теоретическая часть (8 ч).

Тема 1. Тренер: составляющие профессии (6 ч). Профессиональные аспекты работы тренера, воспитательные аспекты работы тренера, организационно-хозяйственная деятельность тренера, тренерский интеллект и его самовоспитание. Общение – сложный процесс тренерской деятельности. Знаменитый спортсмен и тренерская деятельность. Тренер и допинг.

Тема 2. Познание тренером особенностей своего типа высшей нервной деятельности и своего типа темперамента (2 ч). Как тренеру определить силу своих нервных процессов? Как определить подвижность своих нервных процессов? Как узнать основные, преобладающие качества своего темперамента? Значимость нервных процессов в профессиональной деятельности тренера.

Практические занятия (18 ч).

Тема 1. Общения тренера с группой спортсменов наблюдение, анализ (2 ч).

Посещение тренировки опытного тренера. Анализ стиля его общения, средств стимуляции активного взаимодействия тренера и спортсменов (мимика, жесты тренера, оценки спортсменов и т. д.). Письменный анализ этого тренировочного занятия (по специальной форме).

Тема 2. Мастерство тренера на тренировочном занятии (4 ч).

Многоплановость тренировочных задач и разнообразие способов их реализации. Подготовка к тренировочному занятию: обеспечение эффективности занятия, его содержательности, использование данных науки и практики, умение предвидеть ситуации на тренировке, привести себя в рабочее состояние. Подготовка места занятия. Умение поддерживать интерес спортсменов. Проблемные ситуации. Зависимость тренерского мастерства от культуры наставника. Умение рационально использовать время тренировки, анализировать результаты своего труда и деятельности спортсменов. Наблюдательность и умение держать в поле зрения всех занимающихся. Уровень знания своего вида спорта. Измерение качественной стороны тренировочного занятия: достижение цели, объем информации в тренировке активность игроков, уровень их физической и тактической подготовки. Мастерство наставника в управлении межличностными отношениями участников в группе.

Тема 3. Приемы тренерского воздействия (2 ч).

Решение психолого-педагогических задач: развитие мышления, умение анализировать учебно-тренировочный процесс, выбирать и обосновывать нужный прием тренерского воздействия. Применение поощрения и наказания на занятии.

Тема 4. Использование наглядных пособий и технических средств в тренировке (2 ч).

Умение демонстрировать пособия. Показ тренером отдельных элементов или технических приемов, выбор места, снаряда и т. д. Сочетание рассказа и показа технического приема, составление конспекта тренировки с использованием наглядных пособий и тренажеров.

Тема 5. Индивидуальная беседа тренера с воспитанником (2 ч).

Упражнения на формирование умений тренера проводить индивидуальную беседу со спортсменами. Определение темы беседы с учетом индивидуальных особенностей спортсмена, опираясь на его положительные качества. Умение использовать факты и примеры. Индивидуальная беседа со спортсменом по заданной теме. Разработка темы, цели, подготовка вопросов, фактов и средств. Убедительность беседы.

Тема 6. Посещение спортсмена дома. Беседа с родителями (2 ч).

Определение цели посещения, составление плана, подбор тем для посещения. Подбор материала для беседы с родителями, решение тренерских задач по проблеме взаимоотношения тренера и родителей.

Тема 7. Творческая активность тренера (2 ч).

Упражнения для развития тренерской рефлексии – самопознания, способности осознать собственное поведение и внутренний мир. Моделирование мотивационной направленности личности, пути воспитания мотивов деятельности. Ситуация «если бы» и мобилизация творческого самочувствия наставника на тренировке.

Тема 8. Убеждение тренера в процессе работы (2 ч).

Убедительность речи наставника определение, тренировка в зависимости от индивидуальных особенностей воспитанников и учебно-тренировочной задачи. Умение разъяснить спортсменам смысл требований тренера, применяя примеры отдельные крылатые фразы, ссылки на авторитеты.

Зачет: проверка теоретических знаний, решение тренерских задач, анализ дневниковых записей.

Четвертый курс

Теоретическая часть (8 ч).

Тема 1. Артистизм в тренерской профессии (4 ч). Ознакомление с системой К. С. Станиславского. Тренерское действие – театр одного актера. Внимание тренера и актера как процесс и условие сосредоточенности на объекте действия. Непроизвольное внимание и подсознание. Внимание и свобода поведения перед аудиторией. Мышечная свобода. Природа переживаний наставника и актера.

Тема 2. Научная организация труда (НОТ) тренера (4 ч). Система научной организации труда тренера: планирование и организация личной деятельности тренера, самосовершенствование тренера и работа по освоению передового опыта, контроль и анализ.

Тема 3. Научно-методическая работа тренера (1 ч).

Практические занятия (18 ч).

Тема 1. Посещение занятий опытных тренеров (2 ч)

Краткая характеристика опытного тренера (возраст, стаж, его методические находки и т. д.). Беседа с опытным тренером, наблюдение занятия. Анализ собственных возможностей и готовность использовать опыт тренера-мастера.

Тема 2. Общий анализ тренировочного занятия (2 ч).

Цель и задачи тренировки, структура тренировочного занятия. Отбор упражнений, выносимых на тренировочное занятия. Методы обучения. Поведение и взаимоотношения тренера со спортсменами. Результаты занятия. Соответствие поставленных тренером целей и задач занятия общим целям и задачам развития спортсменов. Место данного занятия в системе учебно-тренировочного процесса.

Тема 3. Элементы актерского и режиссерского мастерства в тренерской деятельности (2 ч).

Тренерская деятельность как реализация индивидуальных творческих способностей. Наставник и актер – носители личностного воздействия на аудиторию. Общее и отличное в способе самоутверждения тренера и актера. Использование принципов театральных систем К. С. Станиславского в подготовке тренеров – педагогов. Методологические и методические принципы воспитания мастерства. Внутренняя и внешняя техника.

Тема 4. Активизация спортсменов во время изучения нового материала (2 ч).

Умение мотивировать важность изучаемого приема, создавать проблемную ситуацию и формулировать проблемную задачу, активизировать восприятие. Изучение нового тактического варианта, использование различных способов

активизации познавательной деятельности спортсменов.

Тема 5. Анализ первых тренерских успехов (2 ч).

Выступление студентов с анализом тренерской практики, причин неудач и успехов в тренерском опыте. Различные формы сообщений на узкие темы об отдельных сторонах первых достижений собственного тренерского опыта. Знакомство с самоанализом опыта тренеров, опубликованным в печати. Составление примерного плана изучения опыта передовых тренеров, сравнение и сопоставление со своим опытом.

Тема 6. Научный анализ и обобщение передового тренерского опыта (2 ч).

Обсуждение тренировочных занятий и воспитательных мероприятий тренеров-мастеров, определение существенных признаков передового тренерского опыта (опора на теоретические знания, опыт с позиций тренерской теории). Знакомство с различными формами изучения и обобщения передового тренерского опыта (конференция, статья, доклад и т. д.). Упражнение: обобщения студентами изучаемого опыта в форме написания сообщения.

Тема 7. Внушение в тренерском процессе (2 ч).

Упражнения на применение различных способов прямого и косвенного внушающего воздействия: команда, приказ, распоряжение, похвала или осуждение, намек посредством шутки, иронии, аналогии. Составление формул самовнушения. Индивидуальная внушающая беседа с трудновоспитуемым спортсменом.

Тема 8. Основы мимической и пантомимической выразительности (2 ч).

Упражнения по общей мимической выразительности (имитация, контакт, передача информации). Упражнение на краткий диалог и развитие жеста. Беседа тренера, анализ мастерства общения тренера в процессе беседы.

Тема 9. Самообразование тренера и средства повышения его профессионального мастерства (2 ч).

Обсуждение проблемы «Индивидуальное самообразование тренера» по опубликованным статьям, брошюрам и книгам об организации и методике самообразования и самовоспитания тренера.

Зачет (с оценкой) за весь спецкурс «Основы тренерского мастерства».

Об авторе

Якимов Анатолий Михайлович – кандидат педагогических наук, доцент кафедры легкой атлетики Московской государственной академии физической культуры. Пятьдесят пять лет своей жизни посвятил тренерской деятельности, сорок два года из них МГАФК. Им подготовлено более двух десятков мастеров спорта в беге на средние, длинные и марафонские дистанции. Среди которых чемпионы и призеры первенств СССР, России, чемпионатов Европы и мира.

Он один из специалистов, который еще в советские времена (1978 г.) выступил против использования в тренировочном процессе спортсменов допинга. Его кредо в подготовке спортсменов – высочайшее профессиональное мастерство тренера, основанное на знании методики тренировки.

В послужном списке автора четыре монографии и два изобретения в области контроля за подготовленностью бегунов на выносливость и прогнозирования достижения максимальных показателей бегуна-спортсмена, которые подтверждены патентами Российской Федерации за номерами РФ № 2322181 и РФ № 2448642.

Помимо этого работы автора неоднократно публиковались в отечественных специализированных изданиях, а часть из них была переведена на иностранные языки.